



**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
BUDAYA KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY
MEDAN JOHOR**

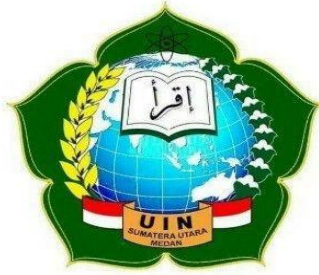
SKRIPSI

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

Oleh

SARAH ANGGINTA NASUTION
37.14.3.027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP BUDAYA KERJA
GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR**

SKRIPSI

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

Oleh :

SARAH ANGGINTA NASUTION
37.14.3.027

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing Skripsi I :

Dosen Pembimbing Skripsi II:

Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP: 19740407 200701 1 037

Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP: 19530612 197903 1 006

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**

Hal : Skripsi An. Sarah Angginta Nasution

Kepada Yth

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara Medan

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Sarah Angginta Nasution

NIM : 37.14.3.027

Jenjang : Strata 1 (Satu)

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP BUDAYA KERJA GURU DI MAS TA'DIB
AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR

Dengan ini kami menilai bahwa skripsi ini dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP.19740407 200701 1 037

Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP. 19530612 197903 1 006



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

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

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI ORGANSIASI TERHADAP BUDAYA KERJA GURU DI MAS TA’DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR” yang disusun oleh SARAH ANGGINTA NASUTION yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

04 Juni 2018 M
20 Ramadhan 1439 H

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

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Sekretaris

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

Suhairi, ST, MM
NIP. 19680805 199703 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. Candra Wijaya, M. Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

2. Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP. 19530612 197903 1 006

3. Suhairi, ST, MM
NIP. 19771106 200710 1 001

4. Drs. Hendri Fauza, M. Pd
NIP. 19771106 200710 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd
NIP. 19601006 1994403 1 00

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah Angginta Nasution

NIM : 37.14.3.027

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja Guru Di MAS Ta’dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor”**.

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

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

Medan, 04 Juni 2018

Yang membuat Pernyataan

SARAH ANGGINTA NASUTION
NIM 37.14.3.027

ABSTRAK



Nama : Sarah Angginta Nasution
NIM : 37143027
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Pembimbing II : Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
Judul : **Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dan 2) Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor mempunyai kontribusi yang sedang dan signifikan. Hal ini ditandai dengan besarnya $t_{hitung} (10,816) > t_{tabel} (2,048)$. Sedangkan besarnya sumbangan iklim komunikasi organisasi (X) terhadap budaya kerja guru (Y) sebesar 0.6%.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Budaya Kerja Guru

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada seluruh makhluk hidup sehingga penulis dapat diberi kemudahan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, seorang suri teladan yang mulia dan beserta keluarga, sahabat, serta umatnya yang setia kepada ajarannya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis dalam rangka mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Adapun judul skripsi ini adalah **“KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP BUDAYA KERJA GURU DI MAS TA’DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR”**.

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

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd** sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** sebagai Ketua Jurusan beserta seluruh Staf di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Bapak **Drs. Bukhari Muslim Nasution, MA** sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak/Ibu dosen serta staf di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan penulis selama perkuliahan.
6. Bapak **Ika Satria, S.HI** selaku Kepala Sekolah dan seluruh dewan guru beserta staf administrasi MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR yang telah bersedia membeikan kontribusi data-data kepada penulis dalam poses penelitian.
7. Teristimewa kepada ayahanda tercinta Alm. H. Hamdan Nasution dan Ibunda tercinta Nelly Siregar serta abang-abang tercinta M. Syafi'i Nst, Ahmad Hambali Nst, M. Suaidi Nst, M. Yasir Nst, dan kakak tercinta Rika Putri Nst serta adik tercinta Miftah Rizky Nst.

8. Ricka Indriyaningsih dan Irwita Sari Lubis dan juga keponakan-keponakan tercinta Madihah, Yasfi, Naifa, dan Izhar, dan juga Mamak Sapar, Etek Ijah, Bou Faridah, dan Tobang Faridah yang telah memberikan doa, cinta dan kasih sayang kepada penulis serta kesungguhan dan kesabarannya mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis yang ada di MPI 4, yakni Sella, Suhada, Dewi, Windy, Wulan, Rani, Vita, Sabda, Akhyar, Fajar dan Wira dan sahabat-sahabat KKN, yakni Aisyah, Fauzal, Taufik, Nisa, Dea, Devi, Wiwit, dan Loly serta teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan motivasi serta bantuan moral maupun spritual sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.

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

Medan, Mei 2018

Penulis,

SARAH ANGGINTA NASUTION
NIM 37143027

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORETIS | |
| A. KERANGKA TEORI | 10 |
| 1. BUDAYA KERJA GURU | 10 |
| a. Pengertian Budaya Kerja Guru | 10 |
| b. Karakteristik Budaya Kerja | 16 |
| c. Proses dan Terbentuknya Budaya Kerja | 17 |
| d. Prinsip dan Unsur-Unsur Budaya Kerja | 19 |
| e. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja | 21 |
| f. Fungsi Budaya Kerja | 22 |
| g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja dan Nilai Budaya Kerja | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 2. IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI..... | 24 |
| a. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi | 24 |
| b. Dimensi Iklim Komunikasi | 27 |
| c. Ciri Iklim Komunikasi Organisasi | 29 |
| d. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi | 30 |
| B. KERANGKA BERPIKIR..... | 32 |
| C. PENELITIAN YANG RELEVAN..... | 33 |
| D. PENGAJUAN HIPOTESIS..... | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 35 |
| B. Lokasi Penelitian | 36 |
| C. Populasi dan Sampel | 36 |
| 1. Populasi | 36 |
| 2. Sampel | 37 |
| D. Definisi Operasional..... | 37 |
| 1. Budaya Kerja..... | 37 |
| 2. Iklim Komunikasi Organisasi | 38 |
| E. Instrumen Pengumpulan Data | 38 |
| 1. Instrumen Budaya Kerja..... | 38 |
| 2. Instrumen Iklim Komunikasi Organisasi | 39 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| G. Teknik Analisa Data | 40 |
| 1. Deskripsi Data Penelitian | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Uji Coba Instrumen Penelitian | 42 |
| 3. Uji Persyaratan Analisis | 48 |
| 4. Uji Hipotesis Penelitian..... | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 53 |
| B. Uji Persyaratan Analisis | 58 |
| C. PengujianHipotesis Penelitian..... | 62 |
| D. Pembahasan | 63 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 67 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Implikasi Penelitian | 69 |
| C. Saran-Saran | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN..... | 75 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 3.1 | Kisi-Kisi Instrumen Angket Budaya Kerja Guru (Y)..... | 39 |
| Tabel 3.2 | Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Komunikasi Organisasi (X)..... | 39 |
| Tabel 3.3 | Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) | 43 |
| Tabel 3.4 | Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel Budaya Kerja Guru (Y) | 45 |
| Tabel 3.5 | Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 47 |
| Tabel 4.1 | Statistik Dasar..... | 53 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi Organisasi | 54 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja Guru..... | 56 |
| Tabel 4.4 | Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian..... | 58 |
| Tabel 4.5 | Rangkuman Uji liniearitas Iklim Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Budaya Kerja Guru (Y) | 60 |
| Tabel 4.6 | Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Budaya Kerja Guru (Y) | 61 |
| Tabel 4.7 | Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Budaya Kerja Guru (Y)..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 4.1 | Histogram Iklim Komunikasi Organisasi..... | 55 |
| Gambar 4.2 | Histogram Budaya Kerja Guru..... | 57 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|--|
| LAMPIRAN 1 | Angket Uji Coba Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Dan Budaya Kerja Guru (Y)76 |
| LAMPIRAN 2 | Angket Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Dan Budaya Kerja Guru (Y)82 |
| LAMPIRAN 3 | Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Dan Budaya Kerja Guru (Y).....87 |
| LAMPIRAN 4 | Data Mentah.....90 |
| LAMPIRAN 5 | Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Dan Uji Hipotesis94 |
| LAMPIRAN 6 | Data Guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor98 |
| LAMPIRAN 7 | Tabel Nilai Kritis Korelasi Product Moment Pearson.....100 |
| | Tabel Harga Kritis Chi Kuadrat.....101 |
| | Tabel Nilai Kritis Distribusi F102 |
| | Tabel Nilai Kritis Distribusi t103 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu pun bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Dengan kata lain, Keberhasilan suatu pendidikan tidak akan terlepas dari tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan kerjasama dari beberapa komponen pendidikan, misalnya: kepala sekolah, para guru, dan fasilitas sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengkoordinasi kegiatan para guru, sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Kepala sekolah juga perlu melakukan kerjasama antara staf sekolah dan tenaga pengajar dalam pengambilan keputusan.

Guru adalah suatu sebutan bagi profesi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui proses edukatif secara formal dan sistematis. Sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.¹ Guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

¹Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Pendidikan Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus. Keahlian tersebut mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi, dan lisensi dari pihak yang berwenang. Dengan keahlian itu seorang guru mampu menunjukkan keprofesionalannya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Disamping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, dan negara.

Keberadaan budaya organisasi di sekolah akan menciptakan perbedaan dengan sekolah lainnya yang menyajikan nilai-nilai yang tidak dimiliki oleh sekolah lain sehingga dapat dijadikan sebuah perbandingan untuk bersaing. Dengan adanya budaya organisasi, sekolah tersebut memiliki ciri khas tersendiri, menambah kekayaan sekolah sebagai suatu kebanggaan, menjadi alat kontrol dan citra sekolah sehingga dapat membawa nama sekolah kepermukaan.

Robert P. Verchio dalam Wibowo memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.²

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau sekolah, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam sekolah. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan

² Wibowo, (2013), *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 17.

kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang mewakili norma-norma dan perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan dapat tercapai. Bagi organisasi umumnya dikenal norma atau nilai-nilai positif yang disepakati bersama.

Salah satu bagian dari budaya organisasi adalah budaya kerja. Dengan budaya kerja yang strategis, efektif serta memiliki daya tarik maka akan dapat digunakan sebagai alat memotivasi warga sekolah. Selain itu, dengan adanya budaya kerja disekolah akan membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

Seperti yang dikemukakan Khaerul Umam bahwa nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Budaya dikaitkan dengan dengan mutu atau kualitas kerja, sehingga dinamakan budaya kerja.³

Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggungjawab moral.

Budaya kerja seorang guru akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Sesuai pendapat Testiani Makmur yang menyatakan nilai budaya kerja

³Khaerul Umam, (2015), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 112.

menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadi budaya kerja sebagai landasan kerja.⁴

Lemahnya budaya kerja dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena lemahnya budaya kerja guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan gejala lemahnya budaya kerja guru, di antaranya: (1) guru tidak tepat waktu hadir di sekolah; (2) guru meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai; (3) Kurangnya kerjasama antar guru dalam bekerja. Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Hal ini menggambarkan bahwa budaya kerja guru terhadap sekolah masih kurang baik. Kondisi ini bila dibiarkan berlangsung terus menerus akan mengakibatkan rendahnya mutu dan kualitas kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dikemukakan Apriyanti dipenelitiannya dalam Made Wahyu Darmawan dan I Gede Riana menyatakan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya kerja yakni (1) inovasi, (2) tanggung jawab, (3) orientasi pada hasil, (4) pengetahuan, (5) sistem kerja, dan (6) motivasi, dan (7) komunikasi.⁵

⁴Testiani Makmur, (2015), *Budaya Kerja Pustakawan Di Era Digitalisasi Perspektif Organisasi, Relasi Dan Individu*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 13.

⁵Made Wahyu Darmawan Dan I Gede Riana, (2013), Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No.3, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia, hal. 322.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya budaya kerja guru yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

Penerapan budaya kerja akan melibatkan seluruh komponen dalam organisasi. Maka sebelum diterapkan, pimpinan harus terlebih dahulu memberi informasi yang tepat mengenai definisi budaya kerja yang akan diterapkan, maksud dan tujuan penerapannya, sasaran yang akan dituju, dampak yang akan terjadi, dan sanksi yang akan diberlakukan terhadap pihak-pihak yang melanggar. Artinya pimpinan harus menciptakan suasana komunikasi yang baik kepada bawahannya ketika menerapkan budaya kerja disuatu organisasi atau sekolah.

Seperti yang dikemukakan oleh Dedy Mulyana menyatakan hubungan antara budaya dan komunikasi penting dipahami untuk memahami komunikasi antarbudaya, oleh karena melalui pengaruh budayalah orang-orang belajar berkomunikasi. Komunikasi itu terikat oleh budaya. Sebagaimana budaya berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, maka praktik dan perilaku komunikasi individu-individu yang diasuh dalam budaya-budaya tersebut pun akan berbeda pula.⁶

Iklm memiliki peran penting dalam menjaga keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut. Hal ini dikarenakan iklim berkembang melalui interaksi-interaksi antar anggota organisasi. Interaksi atau komunikasi antar anggota organisasi tersebut akan berdampak kepada budaya yang terjadi didalam organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari iklim secara fisik memengaruhi cara hidup. Jika suatu hal sifatnya memengaruhi, maka hal tersebut dapat dikatakan memiliki andil penting karena mengendalikan sebagian sistem. Sama halnya dengan iklim

⁶Deddy Mulyana Dan Jalaluddin Rakhmat, (2009), Komunikasi Antarbudaya, Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 24-25.

komunikasi dalam organisasi, iklim komunikasi berada dalam posisi yang penting. Cara-cara kita berkomunikasi, keadaan-keadaan komunikasi kita, bahasa dan gaya bahasa yang kita gunakan, dan perilaku-perilaku non verbal kita, semua itu merupakan respons terhadap dan fungsi budaya kita.

Dikemukakan oleh Redding dalam Wayne Pace dan Faules menyatakan iklim komunikasi organisasi lebih dapat menentukan efektifitas kerja organisasi dibanding keterampilan atau teknik-teknik komunikasi. Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi, kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.⁷

Menurut Pole dalam Wayne Pace dan Faules menyatakan bahwa Iklim memiliki sifat-sifat yang membuatnya tampak tumpang tindih dengan konsep budaya. Secara keseluruhan, tampaknya iklim lebih merupakan sifat budaya daripada merupakan pengganti daripada pengganti suatu budaya. Sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan, iklim berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut.⁸

Hal ini berarti, dengan memahami iklim komunikasi suatu organisasi, kita akan mengetahui gambaran bagaimana keberlangsungan budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Edy Sutrisno komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.⁹

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir dan penting, karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para pegawai, baik secara formal maupun informal, untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat

⁷Wayne Pace dan Faules, (2010), *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 148.

⁸*Ibid*, hal. 148.

⁹Edy Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, hal. 41.

laporan kepada pimpinan, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya. Komunikasi merupakan suatu faktor yang utama dalam organisasi. hampir tidak ada aspek organisasi yang tidak melibatkan komunikasi, dengan komunikasi orang dapat menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain.

Komunikasi dapat diibaratkan sebagai sebuah jembatan penghubung diantara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui. Apabila tidak ada komunikasi, maka akan menyulitkan pemimpin dalam membimbing perilaku bawahannya untuk menerapkan suatu budaya dalam organisasi.

Seperti yang dikatakan Wayne Pace dan Faules dalam Nasrul Syakur Chaniago bahwa hubungan komunikasi organisasi diwujudkan dalam suatu kerangka budaya yang membimbing perilaku pesertanya. Peranan komunikasi dalam budaya organisasi dapat dilihat secara berlainan bergantung pada bagaimana budaya di konsepsikan.¹⁰

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti merasa perlu mengkaji budaya kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah. Faktor yang mungkin berhubungan dengan budaya kerja guru. Dari hal ini, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul: **Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Budaya Kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya kerja

¹⁰ Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka, hal. 18

guru di antaranya: inovasi, tanggung jawab, orientasi pada hasil, pengetahuan, sistem kerja, dan motivasi, dan komunikasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan budaya kerja guru. Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka penelitian ini hanya dibatasi pada iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja guru. Iklim komunikasi organisasi adalah variabel bebas (X) sedangkan budaya kerja guru merupakan variabel terikatnya (Y).

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor?
2. Apakah terdapat kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.
2. Untuk mengetahui kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, yang berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi, dan budaya kerja guru pada pendidikan atas dan jenjang pendidikan lainnya.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah

Manfaat penelitian bagi MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor adalah sebagai informasi untuk mengetahui adanya kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

b. Bagi guru

Guru dapat mengetahui adanya kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

c. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja guru selama berada di kelas dan sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. KERANGKA TEORI

1. BUDAYA KERJA GURU

a. Pengertian Budaya Kerja Guru

Arti kata budaya secara etimologis, menurut kamus bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa sansakerta “*bodhya*” yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *culture* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari bahasa Latin “*colere*”, dengan akar kata *calo* yang berarti mengerjakan tanah, mengelola tanah atau memelihara ladang, dan memelihara hewan ternak.¹¹

Menurut Tylor dalam Uhar Suharsaputra budaya adalah “*the complex whole which includes knowledge, belief art, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society*”. Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya proses kemasyarakatan menghasilkan pengetahuan, keyakinan, moral, hukum, kebiasaan, serta kemampuan dan kebiasaan dengan demikian tampak bahwa budaya terbentuk dan membentuk pola-pola perilaku individu di dalam kehidupan masyarakat.¹²

Kultur organisasi adalah ikatan sosial atau normatif yang menyatukan organisasi. Ia terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh beberapa kelompok atau anggota organisasi. Kultur organisasi menyediakan potret dari tindakan, norma, motif, dan filosofi yang dihargai oleh organisasi. Dalam satu pengertian, analisis atas kultur organisasi merupakan usaha untuk memahami

¹¹ Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 335.

¹² Uhar Suharsaputra, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, hal. 82.

bagaimana pandangan anggota-anggota organisasi terhadap dirinya sebagai satu kesatuan.¹³

Menurut Sagala dalam Supardi menyatakan budaya menggambarkan cara kita melakukan sesuatu, jadi budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berpikir, merasa, mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan budaya adalah suatu proses kemasyarakatan yang terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar dalam suatu organisasi.

Menurut The American Heritage Dictionary dalam Ardansyah dkk menyatakan kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat, atau arti lain dari kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah.¹⁵

Definisi atau istilah kerja, dalam budaya organisasi dilakukan dengan mengidentifikasi dan mempunyai arti sebagai berikut :¹⁶

- a. Kerja adalah hukuman, manusia hidup bahagia tanpa kerja, tetapi karena berbuat salah, maka dihukum harus bekerja bentuk hukumannya adalah kerja paksa.
- b. Kerja adalah beban, hal ini bagi orang yang malas, pekerja yang berada dalam posisi lemah.
- c. Kerja adalah kewajiban, karena terikat kontrak atau guna memenuhi perintah atau merupakan utang.
- d. Kerja adalah sumber penghasilan, hal ini jelas sebagai sumber nafkah merupakan anggaran dasar masyarakat umumnya.
- e. Kerja adalah kesenangan, kerja sebagai kesenangan seakan hobi, karena suka kerja (*workaholic*).

¹³ Dan O'Hair dkk, (2009), *Strategic Communication: in Business and the Professions Edisi Keenam*, Jakarta: Kencana, hal. 24.

¹⁴ Supardi, (2013), *Sekolah Efektif, Konsep Dasar & Praktiknya*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hal. 221.

¹⁵ Ardansyah dkk, (2017), *Administrasi Pendidikan, Kajian Suatu Pengantar Pendidikan*, Medan: Widy Puspita hal. 140.

¹⁶ Moehariono, *Op.cit*, hal. 350.

- f. Kerja adalah gengsi atau prestise, kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan, karena itu jabatan struktural lebih diidamkan dari jabatan fungsional.
- g. Kerja adalah aktualisasi diri, kerja disini diartikan dengan peran, cita-cita atau ambisi.
- h. Kerja adalah panggilan jiwa, kerja disini berkaitan dengan bakat.
- i. Kerja adalah pengabdian kepada sesama, dilakukan dengan tulus dan tanpa pamrih.
- j. Kerja adalah hidup, hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
- k. Kerja adalah ibadah, kerja sebagai pernyataan syukur atas kehidupan didunia ini.
- l. Kerja adalah suci, kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan doa, pelanggaran dan kejahatan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran yang menganjurkan manusia untuk bekerja tercantum dalam QS. An-Naba ayat 9-11

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا ﴿٩﴾ وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya : (9) Dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat, (10) Dan kami jadikan malam sebagai pakaian, (11) Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.¹⁷

Selain ayat diatas, Allah swt juga berfirman dalam QS Al Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.¹⁸

Firman Allah swt tentang menganjurkan unjuk kerja yang tercantum dalam QS Al Mulk ayat 15

¹⁷Departemen Agama RI,(2009), *Al Quran Bayan*, Depok: Bayan Quran, hal. 582.

¹⁸*Ibid*, hal. 554.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.¹⁹

Dari ayat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah sudah menetapkan suatu waktu yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja, dan pekerjaan-pekerjaan tersebut semuanya bersumber dari Allah swt, oleh karena itu kita sadar akan rezeki yang kita terima, rezeki yang kita usahakan sebagai bentuk upaya kita bahwa bekerja itu merupakan ibadah yang tak dapat ditinggalkan setelah shalat/berdoa. Allah juga memerintahkan kita untuk bertebaran dan tidak berdiam diri setelah melakukan suatu usaha, artinya bahwa sebagai manusia jangan merasa puas dengan satu usaha usaha, tetapi setelah selesai melaksanakan suatu usaha maka kita dianjurkan menyelesaikan usaha-usaha.

Dalam sebuah hadist riwayat Muslim juga menganjurkan kita bekerja.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ إِحْرَصٌ عَلَى مَا يَفْعَلُكَ وَأَسْتَعْنُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجُرْ وَأَنْ أَصَابَكَ شَيْئٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ عَنِّي فَعَلْتُ كَذَا كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ اللَّهُ فَعُلْ فَإِنْ لَوْ تَفْتَحْ عَمَلَ الشَّيْطَانِ (أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ)

“Dari Abu Hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW telah bersabda : Orang mu'min yang memiliki keimanan yang kuat lebih Allah cintai daripada yang lemah imannya. Bahwa keimanan yang kuat itu akan menerbitkan kebaikan dalam segala hal. Kejarlah (sukailah) pekerjaan yang bermanfaat dan mintalah pertolongan kepada Allah. Janganlah lemah berkemauan untuk bekerja. Jika suatu hal yang jelek yang tidak disenangi menimpa engkau janganlah engkau ucapkan : Seandainya aku kerjakan begitu, takkan jadi begini, tetapi katakanlah (pandanglah) sesungguhnya yang demikian itu sudah ketentuan Allah. Dia

¹⁹Ibid, hal. 563.

*berbuat apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya ucapan “seandainya” itu adalah pembukaan pekerjaan setan.” (Hadis dikeluarkan Muslim).*²⁰

Berdasarkan hadist di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keimanan yang kuat (*istiqamah*) membuat seseorang rajin dan bersungguh-sungguh mencari kebahagiaan, baik itu untuk kehidupan di dunia maupun di akhirat. Sebaliknya keimanan yang lemah, tidak atau kurang menjadi penggerak terwujudnya perbuatan baik pada diri seseorang, bahkan hawa nafsu yang menguasai dirinya, sehingga dirinya dengan mudah untuk berbuat kefasikan, berbuat yang tidak baik. Dengan demikian maka akan jauhlah kebahagiaan yang diharapkan manusia itu. Dan juga dalam bekerja sukailah pekerjaan yang bermanfaat, jangan lemah dalam bekerja apabila hal jelek menimpa engkau jangan engkau katakan hal yang jelek pula namun tetaplah berpikiran bahwa itu sudah ketentuan Allah swt.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan untuk mencari nafkah dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup.

Setiap perusahaan memiliki budaya kerja sendiri-sendiri, budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Secara sederhana, budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja.²¹

²⁰Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip, (2012) “*Bulughul Marom*”, Semarang: Toha Putra, hal. 300.

²¹Moeheriono, *Op.cit*, hal. 346.

Seperti dijelaskan oleh Sheritton dan Stem dalam Testiani Makmur bahwa budaya kerja pada umumnya menunjuk kepada suatu lingkungan atau kepribadian (personality) organisasi dengan berbagai dimensi.²²

Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai tetapi budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja berdampak positif dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat efektifitas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi, budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkankualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi karyawan atau pekerja yang unggul.²³

Budaya kerja juga mencakup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan, dan seterusnya) dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen. Aktualisasi budaya kerja mengandung komponen-komponen nilai yang dimiliki seorang karyawan, sebagai berikut :

- b. Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja
- c. Sikap baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
- d. Perilaku ketika bekerja yang benar
- e. Etos kerja
- f. Sikap terhadap waktu
- g. Cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut

²²Testiani Makmur, *Op.cit*, hal. 13.

²³Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 140.

²⁴Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 141.

terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku dalam bekerja.

b. Karakteristik Budaya Kerja

Kotter dan Heskett dalam Jejen Musfah menyatakan bahwa budaya organisasi muncul dalam dua tingkatan, yaitu tingkatan yang kurang terlihat, berupa nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok yang cenderung bertahan meskipun anggotanya sudah ganti. Nilai-nilai ini sangat sukar berubah dan anggota organisasi seringkali tidak menyadari karena banyaknya nilai. Tingkatan yang lebih terlihat berupa pola gaya perilaku organisasi, yakni orang-orang yang baru masuk terdorong untuk mengikutinya.²⁵

Menurut Robbins dalam Testiani Makmur menyatakan tujuh karakteristik budaya kerja dalam suatu organisasi antara lain :²⁶

- a) *Individual autonomy* adalah tingkat tanggung jawab, kemandirian, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu mengemukakan pendapat dalam organisasi,
- b) *Structure* peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan,
- c) *Identity* dimaksudkan sejauh mana para anggota atau pustakawan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perpustakaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu,
- d) *Performance reward*, sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas prestasi kerja pustakawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya,
- e) *Conflict tolerance* sejauh mana para pustakawan didorong mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka,
- f) *Risk tolerance* sejauh mana tingkat resiko pustakawan yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggota untuk mendorong mereka menjadi agresif, motivatif dan berani mengambil.

Dari uraian karakteristik budaya kerja yang dikemukakan para ahli diatas, ternyata banyak kesamaan pendapat dalam mendefinisikan karakteristik budaya kerja dan satu sama lain saling melengkapi. Kesemua itu memiliki peran masing-masing dalam membentuk budaya kerja, saling mempengaruhi dan

²⁵Jejen Musfah, (2015), *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 36.

²⁶Testiani Makmur, *Op.cit*, hal. 14-15.

memberi kontribusi bahkan tidak bisa berdiri sendiri terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dominasi besar dalam budaya kerja yaitu :

- a. Organisasi yaitu keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hierarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian (*Reward System*) dan sistem pengendalian.
- b. Relasi (antara organisasi dan individu) menggambarkan kemampuan adaptasi anggota organisasi terhadap organisasi perilaku individu-individu yang dihasilkan oleh gabungan karakteristik individu dengan lingkungan.
- c. Individu merupakan suatu tatanan kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan karakteristik ini akan dibawa ke dalam suatu organisasi.²⁷

3. Proses dan Terbentuknya Budaya Kerja

Prosesbudaya adalah proses terbentuknya budaya dari budaya sebagai input (BSI) menjadi budaya sebagai opot (BSO) dalam sebuah organsasi.²⁸



Gelombang informasi yang semakin global, mendorong kontak budaya senakib pesat, baik yang disadari ataupun yang tidak disadari masyarakat secara umum mulai merasakan adanya perubahan pola atau kebiasaan yang terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat. Kontak budaya adalah mempertemukan nilai-nilai yang baru dengan nilai-nilai yang lama.

Kontak budaya antara satu budaya dengan budaya yang lain akan berakibat pada tiga kemungkinan :

²⁷Testiani Makmur, *Op.cit*, hal. 17.

²⁸Abdul Aziz Wahab, (2008), *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 221.

- a. Budaya sendiri yang hilang, berganti dengan budaya yang baru.
- b. Budaya sendiri tetap dipakai bersamaan dengan budaya yang baru.
- c. Budaya sendiri tetap dipakai tanpa budaya yang baru.

Kontak budaya akan menimbulkan benturan yang lebih kita kenal sebagai konflik budaya. Konflik ini tidak dapat kita hindarkan, mengingat sebagai manusia yang hidup pasti membutuhkan pertolongan atau bantuan orang lain. Benturan budaya dan konflik budaya merupakan dua gejala budaya yang perilaku dan raganya bisa sama tapi motifnya berbeda. Benturan antara nilai-nilai yang baru dengan nilai-nilai yang lama akan menjadi konflik antara kekuatan, yang akhirnya akan menimbulkan benturan budaya, tetapi konflik budaya tidak harus terjadi dalam proses kontak budaya jika kontak itu lemah. Konflik budaya adalah konflik nilai dan konflik nilai merupakan konflik kepentingan. Konflik kepentingan terjadi jika seseorang terhambat untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada awal kemunculan budaya organisasi mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya. Pada hakikatnya suatu budaya sekolah adalah sebuah fenomena kelompok. Oleh karena itu, dalam menelaah proses terbentuknya budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari proses kelompok.²⁹

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda.

Budaya kerja terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam

²⁹Jejen Musfah, *Op.cit*, hal. 38.

pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut. Namun, budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi terdapat perbedaan baik dalam cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu untuk merubahnya, maka untuk itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya sebagai terdahulu kemudian diikuti para bawahannya.

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat saluran kerja dalam organisasi.³⁰

4. Prinsip dan Unsur-Unsur Budaya Kerja

Unsur dasar budaya kerja adalah mata rantai proses, yang setiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan masukan bagi proses yang saling berkaitan, yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi. Kekuatan rantai proses secara terpadu tersebut bergantung pada rangkaian terlemah pada proses individual. Kesalahan dalam suatu proses akan memengaruhi kualitas produk akhir. Oleh karena itu, jaminan mutu terletak pada kekuatan setiap rangkaian yang berjalan benar pada setiap tahap rangkaian.

Setiap organisasi memiliki berbagai metode dan proses kerja, baik yang bersifat administratif maupun yang manufaktur. Setiap anggota dapat bekerja secara individual ataupun bekerja sama dengan lainnya dalam setiap tahapan proses, seperti mengetik surat, menjalankan mesin, menyusun kebijakan, menerima tamu. Setiap proses mempunyai sifat untuk melayani, baik internal

³⁰Ardansyah, dkk, *Op.cit*, hal. 142-143.

antarsesama anggota organisasi maupun eksternal, seperti antara pelanggan dan pemasok.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu, budaya kerja berupaya mengubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern sehingga tertanam kepercayaan diri, semangat kerja sama, dan disiplin yang baik.³¹

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam Ardansyah dkk menyatakan budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu .³²

a. Sikap terhadap pekerjaan

Yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

b. Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Budaya kerja dimakani dengan filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

³¹Khaerul Umam, *Op.cit*, hal 116-117.

³²Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 147.

Sedangkan menurut Cooley, ada 6 unsur budaya yang menjadi bahan kajian para peneliti budaya kerja, yaitu :³³

- a) Nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) merupakan perekat yang akan mengikat para anggota secara keseluruhan. Nilai dalam organisasi akan menjelaskan prinsip organisasi mengenai sesuatu dan nilai-nilai tersebut dikenal oleh semua anggota organisasi,
- b) Kerja/aktivitas (*play*) mencakup percobaan sesuatu, pengambilan resiko, penciptaan sesuatu, dan poses berpikir,
- c) Ritual (*rituals*) dan upacara-upacara (*ceremonies*). Ritual dan upacara-upacara ditata secara sistematis dan diprogramkan secara rutin dalam suatu budaya,
- d) Objek-objek budaya (*cultural object*) adalah simbol-simbol yang memberitahu kepada setiap individu mengenai budaya melalui aktivitas, kata-kata, benda, kejadian, atau perilaku.

5. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Di dalam budaya kerja terdapat budaya kerja dan etos kerja adalah dua hal yang sangat penting dan saling berkaitan, karena pekerjaan tanpa etos kerja, maka tidak akan selesai sedangkan etos kerja ini sangat dibutuhkan bagi para pegawai sebagai landasan budaya kerja.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggungjawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemungkinan dan keluhan.

³³Testiani Makmur, *Op.cit*, hal. 16.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang, sebagai berikut :³⁴

- a. Memahami pola kerja suatu organisasi.
- b. Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai di tempat kerja.
- c. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
- d. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.
- e. Bida beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Adapun manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan sebagai berikut :

- a) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- e) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dan politik).

6. Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja secara umum untuk membangun keyakinan atau menanamkan nilai-nilai tertentu sumber daya manusia, sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen dalam membiasakan suatu cara kerja lingkungan kerja masing-masing, secara praktik dilapangan antara lain sebagai berikut :³⁵

- a) Identitas organisasi (simbol dan harapan), sehingga anggota organisasi merasa bangga terhadap organisasinya dan pihak eksternal menaruh respek.
- b) Kestabilan organisasi sehingga secara internal seluruh karyawan merasa tenang dan yakin, demikian pula pihak eksternal yang berkepentingan.
- c) Sebagai alat pendorong organisasi, sehingga mampu menjadi dasar dan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.
- d) Komitmen organisasi sehingga mampu sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis.

³⁴Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 145.

³⁵Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 146-147.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja dan Nilai Budaya Kerja

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut: (a) perilaku pemimpin, (b) seleksi para pekerja, (c) budaya organisasi, (d) budaya luar, (e) kejelasan misi perusahaan, (f) kepastian misi, (g) keteladanan pemimpin, (h) proses pembelajaran, dan (i) motivasi.³⁶

Menurut Nirman dalam Amir Lufni dkk menyatakan makna setiap nilai budaya kerja, antara lain menumbuhkan:³⁷

- a) Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan organisasi.
- c) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain bersama mitra kerja.
- d) Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja merupakan sistem kerja yang dianut guru selama bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi dan individu. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini terdiri dari: (1) disiplin kerja, (2) keterbukaan, (3) saling menghargai, dan (4) kerja sama.

³⁶Ardansyah dkk, *Op.cit*, hal. 144.

³⁷Amir Lufni dkk, (2013), “Studi Tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kertanegara”, *eJournal Administrative Reform*, Vol. 1 No. 2, Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL Samarinda, hal. 541.

2. IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

a. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu suatu kondisi atau suasana dalam jangka waktu yang agak lama. Secara klasikal, iklim diartikan sebagai suasana atau keadaan. Istilah iklim digunakan untuk mengindikasikan gaya hidup seseorang dalam organisasi. Pandangan ini berarti bahwa ia tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia bagaikan udara dalam ruangan. Istilah iklim disini merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang di dalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan kemiripan.³⁸

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin "*communication*" yang terbentuk dari kata "*com*" (bahasa latin "*cum*") artinya dengan atau "*bersama dengan*" dan "*unio*" (bahasa latin "*union*") artinya bersatu dengan. Dengan demikian komunikasi dapat diartikan dengan *union together* atau *union with* artinya bersama dengan atau bersatu dengan. Arti kata lain dapat bermakna bahwa komunikasi itu bersatu dengan orang lain atau bersama dengan orang lain untuk melakukan kontak atau hubungan.³⁹

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak komunikasi disebut komunikatif.⁴⁰

³⁸Wayne Pace dan Faules, *Op.cit*, hal. 146-147.

³⁹ Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 105.

⁴⁰Husaini Usman, (2014), *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 470.

Daft dan Marcic dalam Syafaruddin menjelaskan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan dua orang atau lebih. Biasanya dengan maksud untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku. Komunikasi tidak hanya mengirimkan pesan, tetapi juga sekaligus pemahaman atas informasi yang disampaikan pengirim pesan sehingga terjadi umpan balik dalam bentuk perubahan perilaku dengan respon yang baik atas informasi yang disampaikan.⁴¹

Sesuai dalam sebuah hadist riwayat Muslim tentang komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

عن أبي هريرة قال : قال رسول الله ص م (حق المسلم على المسلم ست. قيل: وما هن يا رسول الله؟ قال: إذا لقيته فسلم عليه, وإذا دعاك فاجبه, وإذا استنصحك فانصحه, و إذا عطس فحمد الله فشمته, وإذا مرض فعده, وإذا مات فاتبعه) رواه مسلم

Dari Abu Hurairah, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW: haq muslim atas muslim lainnya ada enam perkara. Para sahabat bertanya, 'Apa saja wahai Rasulallah?' beliau menjawab: apabila kau bertemu dengannya, hendaklah engkau beri salam kepadanya, apabila ia mengundangmu, hendaklah engkau memenuhinya, dan apabila ia minta nasihat kepadamu, hendaklah engkau menasihati dia, dan apabila ia bersin lalu memuji Allah (mengucapkan Alhamdulillah), maka jawablah (dengan mengucapkan yarhamukallah), dan apabila ia sakit, hendaklah engkau menjenguk dia, dan apabila ia meninggal dunia, hendaklah engkau antarkan jenazahnya." (HR. Muslim)⁴²

Hadits diatas merupakan salah satu contoh komunikasi yang terjadi dua arah, yaitu antara Rasulullah dan para sahabat.

Organisasi dapat diartikan bermacam-macam tergantung dari arah mana kita memandangnya. Teori klasik memandang organisasi itu sebagai satu wujud. Sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai proses. Kalau kita

⁴¹Syafaruddin, (2017), *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan Islam*, Medan:Perdana Publishing, hal. 261.

⁴²Ali Abdul Halim Mahmud, (1995), *Fiqhud Da'wah al Fardiyah*, diterjemahkan oleh As'ad Yasin dengan judul *Dakwah Fardiyah (Metode membentuk Pribadi Muslim)* Cet.I, Jakarta: Gema Insani Press, hal.142

memandang dari segi wujud maka organisasi adalah kerja sama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁴³

Organisasi merupakan satu disiplin ilmu yang sangat menarik untuk dipelajari dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴

Siagian dalam Engkoswara menyatakan organisasi adalah setiap bentuk-bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat dalam rangka percakapan suatu tujuan yang lebih ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/kelompok orang yang disebut bawahan.⁴⁵

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

Denis dalam Nasrul Syakur Chaniago menyatakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenal lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.⁴⁶

Hasan dalam Nasrul Syakur Chaniago menyatakan iklim komunikasi kondusif meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang langsung dapat dirasakan para anggota organisasi. Agar saling mendukung secara keseluruhan dalam kemajuan organisasi perlu adanya saling pengertian, kredibilitas pemimpin, keterbukaan dan tujuan organisasi yang cukup jelas.⁴⁷

Dalam Al-Qur'an sendiri telah dijelaskan tentang pentingnya komunikasi dalam organisasi terutama ketika mengambil keputusan dalam setiap

⁴³ Abdurrahman Fathoni, (2006), *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 21.

⁴⁴ Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka, hal. 18.

⁴⁵ Engkoswara, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 141.

⁴⁶ *Ibid*, Nasrul Syakur Chaniago, hal. 99.

⁴⁷ *Ibid*, hal. 100.

permasalahan yang bisa dilakukan melalui musyawarah, seperti firman Allah dalam QS. Asy-Syura ayat 38 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya : Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka.⁴⁸

Jadi, dapat disimpulkan iklim komunikasi organisasi adalah suatu kondisi pemindahan atau pertukaran informasi dari seseorang ke orang lain dalam suatu organisasi sehingga terjadi umpan balik dalam bentuk perubahan perilaku dengan respon yang baik atas informasi yang disampaikan.

b. Dimensi Iklim Komunikasi

Menurut Redding dalam Dan O’Hair menyatakan Iklim komunikasi ideal mengandung lima dimensi, sebagai berikut :⁴⁹

- a) Iklim yang mendukung, yaitu atasan, bawahan, dan sesama karyawan saling memberikan dukungan psikologis dan fisik.
- b) Pengambilan keputusan partisipatif, yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk merumuskan keputusan yang memengaruhi diri mereka secara langsung.
- c) Kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas, yaitu tempat kerja dicirikan oleh integritas.
- d) Keterbukaan dan keterusterangan, yaitu komunikasi yang bebas, jujur dan terbuka.
- e) Tujuan kinerja tinggi, yaitu menentukan tujuan yang melampaui kinerja rata-rata.

⁴⁸Departemen Agama RI, *Op.cit*, hal. 487.

⁴⁹Dan O’Hair, *Op.cit*, hal. 44.

Gibs dalam buku Arni Muhammad menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota organisasi mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Diantara tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut :⁵⁰

- a) Deskripsi, anggota organisasi memfokuskan pesan mereka kepada kejadian yang dapat diamati daripada evaluasi secara subjektif atau emosional.
- b) Orientasi masalah, anggota organisasi memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama.
- c) Spontanitas, anggota organisasi berkomunikasi dengan sopan dalam berespons terhadap situasi yang terjadi.
- d) Empathi, anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya.
- e) Kesamaan, anggota organisasi memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekankan kepada kedudukan dan kekuasaan.
- f) Provisionalism, anggota organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda-beda.

Selanjutnya Denis dalam Arni Muhammad menyatakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi. Denis hanya menemukan empat dimensi yaitu, *supportiveness* partisipasi pembuatan keputusan, keterbukaan dan keterusterangan, dan tujuan penampiln yang tinggi.⁵¹

Yang menjadi pokok persoalan utama dari iklim komunikasi adalah hal-hal berikut :⁵²

- a. Persepsi mengenai sumber komunikasi dan hubungannya dalam organisasi.
- b. Persepsi mengenai tersedianya informasi bagi anggota organisasi.
- c. Persepsi mengenai organisasi itu sendiri.

⁵⁰Arni Muhammad, (2014), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 85-86.

⁵¹*Ibid*, hal 86.

⁵²*Ibid*, hal 87.

c. Ciri Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim sekolah terbentuk dari bagaimana lingkungan fisik sekolah dikelola serta bagaimana interaksi dan komunikasi di antara seluruh SDM pendidikan serta anggota organisasi sekolah lainnya. Iklim sekolah dibentuk dari sikap kepercayaan, nilai-nilai, serta norma yang mendasari proses pendidikan dan pembelajaran. Berjalannya iklim sekolah didorong perkembangannya oleh seberapa baik dan adil guru dan pimpinan sekolah menciptakan, melaksanakan sikap, keyakinan dan norma. Bagaimana sikap dan perilaku guru pada siswa dalam lingkungan sekolah dan dalam proses pembelajaran merupakan bagian penting yang akan memengaruhi iklim sekolah yang bagaimana yang terasa dan terjadi dalam sekolah tersebut. Perhatian guru pada siswa secara tulus, membantu mereka memecahkan masalah, memberi *reward* bagi yang berhasil dan sanksi yang adil bagi setiap pelanggaran merupakan hal penting yang dapat memperkuat iklim sekolah yang kondusif bagi proses pendidikan dan pembelajaran.

Menurut Macneil & Maclin dalam Uhar Suharsaputra menyatakan ciri iklim sekolah yang dapat mendorong keberhasilan sekolah sebagai berikut :⁵³

- a. Berbagi ide terus-menerus.
- b. Kerja sama
- c. Kesetaraan
- d. Penerapan hal praktis
- e. Kepala sekolah punya visi yang jelas serta hasrat tinggi untuk memperbaiki dan meningkatkan iklim serta budaya sekolah melalui berbagai wewenang dan tanggung jawab, dan terus berusaha membantu guru, siswa, dan orang tua.

⁵³ Uhar Suharsaputra, (2013), *Menjadi Guru Berkarakter*, Bandung: Refika Aditama, hal. 117.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi

Ada beberapa faktor yang cukup urgen dalam membangun iklim komunikasi agar menjadi kondusif dan terkendali yaitu : (1) pembentukan konsep diri, (2) interaksi komunikasi, (3) jaringan komunikasi, dan (4) persepsi komunikasi.⁵⁴

Menurut Wayne Pace dan Brent D.Peters menyatakan ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, sebagai berikut :⁵⁵

a. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. Kepercayaan sesama guru dan kepercayaan antara kepala sekolah dan guru yang dibuktikan dengan tindakan.

b. Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentu tujuan.

c. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai

⁵⁴Nasrul Syakur Chaniago, *Op.cit*, hal. 99.

⁵⁵Wayne Pace dan Faules, *Op.cit*, hal. 163.

mampumengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.

e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah. Demikian pula menunjukkan perhatian besar pada organisasi lainnya.

Dari iklim komunikasi menurunkan Iklim komunikasi organisasi, Pace dan Faules mengemukakan indikator-indikator dari iklim komunikasi organisasi, yaitu : (1) Kepercayaan, (2) Pembuatan keputusan bersama, (3) Kejujuran, (4)

Keterbukaandalam komunikasi ke bawah, (5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, (6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

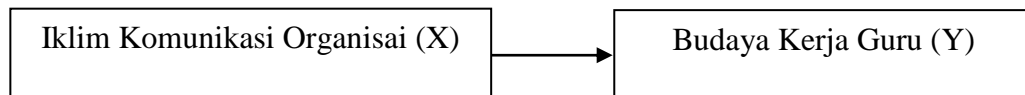
B. KERANGKA BERPIKIR

Lembaga pendidikan dikatakan berhasil apabila telah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang ditentukan oleh sejauh mana kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dan dapat memberikan dampak pada budaya kerja guru yang sesuai dengan keinginan dan harapan mereka dalam bekerja. Pada hakikatnya iklim komunikasi organisasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan budaya kerja guru di sekolah.

Iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan berpengaruh terhadap budaya kerja guru. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan dapat meningkatkan kerja guru. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif yaitu kondisi lingkungan sekolah yang aman, nyaman, hubungan antara kepala sekolah dan guru harmonis, hubungan guru yang satu dengan yang lain juga harmonis, hubungan kepala sekolah, guru dan karyawan juga terjalin dengan baik, dan hubungan pihak sekolah dengan lingkungan sekitar sekolah juga terjalin dengan baik. Budaya kerja guru akan tercipta apabila dilandasi oleh iklim komunikasi yang dianut di sekolah.

Budaya kerja yang baik seperti datang tepat waktu, menghormati perbedaan pendapat, musyawarah untuk mufakat serta jujur dan disiplin menjadi daya dukung positif terhadap kinerja guru. Untuk itu budaya kerja guru harus ditingkatkan supaya semua guru mempunyai budaya yang tinggi sehingga kinerja guru juga tinggi.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut: Skema Kerangka Berpikir Penelitian “Kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta’dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor”.



C. PENELITIAN YANG RELEVAN

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

1. JurnalFadly Pangumpia (2013) meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana. Hal ini ditunjukkan melalui “uji t” dimana nilai “t uji” = 6,67 jauh lebih besar dari nilai “t tabel” = 1,68 pada taraf signifikansi 5%, kemudian lebih diperjelas lagi dengan nilai “r uji” = 0,64 dikonsultasikan pada tabelo Guillford menunjukkan hubungan yang “cukup berarti”, hubungan-hubungan tersebut dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dimana adanya kepercayaan, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, adanya kejujuran serta keterbukaan terhadap komunikasi kebawah dan selalu mendengarkan komunikasi

dari pimpinan serta adanya komitmen dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih meningkat.

2. Jurnal Silvia, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta(2016) meneliti tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Adirama.
3. Jurnal Christifora Rahawarin dan Suharsimi Arikunto (2015) tentang pengaruh komunikasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X1), iklim organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA (Y) di kabupaten Maluku Tenggara sebesar 56,1%.

D. PENGAJUAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.⁵⁶

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesisnya yaitu terdapat pengaruh yang positif dari kompetensi kepribadian

1. Ada kontribusi antara iklim komunikasi terhadap budaya kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

⁵⁶ Jemmy Rumengan, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 102.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁶⁷

Metode penelitian menggambarkan strategi atau cara yang dilakukan untuk menjelaskan dan memecahkan masalah. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian. Dalam metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian berisi rumusan langkah-langkah penelitian dan pendekatan yang digunakan.⁶⁸ Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, diperlukan metode penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya pengaruh berbagai variabel.

⁶⁷ Sumanto, (2014), *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), hal. 2.

⁶⁸ Trianto, (2010), *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, hal. 230.

Walaupun tidak diketahui bahwa pengaruh tersebut sebagai hubungan sebab akibat atau bukan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variabel. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variabel yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variabel kontiniu.⁶⁹

Jadi penelitian korelasi akan dapat memprediksi sumbangan/kontribusi antara variabel bebas dengan terikat. Adapun iklim komunikasi organisasi adalah variabel (X) yang merupakan variabel bebas. Sedangkan budaya kerja guru adalah variabel (Y) yang merupakan variabel terikat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Jalan Brigjend Zein Hamid, km. 7,5 Titi Kuning, Gg. Tapian Nauli, Kecamatan Medan Johor, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20146 dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret-Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati.⁷⁰ MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor berdiri

⁶⁹Syaukani,(2015),*Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: Perdana Publishing, hal. 5.

⁷⁰*Ibid*, Jemmy Rumengan, hal. 113.

pada tahun 1993 dengan kepala sekolah Bapak Ika Satria, S.H.I terdapat 30 orang guru dan 130 siswa. Berdasarkan pendapat diatas, sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor pada tahun 2017/2018 yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian.⁷¹

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.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah *total sampling* karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Definisi Operasional

1. Budaya Kerja (Y)

Budaya kerja merupakan sistem kerja yang dianut guru selama bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi dan individu. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini terdiri dari: (1) disiplin kerja, (2) keterbukaan, (3) saling menghargai, dan (4) kerja sama.

⁷¹ Syahrudin dan Salim, (2007), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 51.

2. Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Iklim komunikasi organisasi adalah suatu kondisi pemindahan atau pertukaran informasi dari seseorang ke orang lain sehingga terjadi umpan balik dalam bentuk perubahan perilaku dengan respon yang baik atas informasi yang disampaikan. Indikator iklim komunikasi dalam penelitian ini terdiri dari : (1) kepercayaan, (2) pembuatan keputusan bersama, (3) kejujuran, (4) keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, (5) mendengarkan dalam komunikasi ke atas, (6) perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang objek penelitian digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja guru.

1. Instrumen Variabel Budaya Kerja (Y)

Instrumen variabel budaya kerja dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: 1) **Sangat Setuju (SS)**, 2) **Setuju (S)**, 3) **Kurang Setuju (KS)**, dan 4) **Tidak Setuju (TS)**. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pernyataan atau pernyataan positif diberi bobot: 4-3-2-1 sedangkan untuk pernyataan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1-2-3-4. Seperti pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Angket Budaya Kerja Guru (Y)

| No. | Variabel | Teori | Indikator | Nomor Butir Soal | | Jumlah |
|--------|-------------------|--------|-------------------|--------------------|------------|--------|
| | | | | Positif | Negatif | |
| 1 | Budaya Kerja Guru | Nirman | Disiplin Kerja | 1, 4, 5, 6, 8 | 2, 3, 7 | 8 |
| 2 | | | Keterbukaan | 9, 10, 11, 13 | 12, 14, 15 | 7 |
| 3 | | | Saling Menghargai | 16, 17, 18, 21, 23 | 19, 20, 22 | 8 |
| 4 | | | Kerja sama | 24, 25, 28, 29 | 26, 27, 30 | 7 |
| Jumlah | | | | 18 | 12 | 30 |

2. Instrumen Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Instrumen variabel iklim komunikasi organisasi menggunakan jawaban sebagai berikut: 1) **Sangat Setuju (SS)**, 2) **Setuju (S)**, 3) **Kurang Setuju (KS)**, dan 4) **Tidak Setuju (TS)**. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pernyataan atau pernyataan positif diberi bobot: 4-3-2-1 sedangkan untuk pernyataan atau pernyataan bersifat negative diberi bobot: 1-2-3-4. Seperti pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Komunikasi Organisasi (X)

| No. | Variabel | Teori | Indikator | Nomor Butir Soal | | Jumlah |
|-----|------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------|---------|--------|
| | | | | Positif | Negatif | |
| 1 | Iklim Komunikasi | Wayne Pace dan Brent D.Peters | Kepercayaan | 1, 3, 5 | 2, 4 | 5 |
| 2 | | | Pembuatan keputusan bersama | 6, 8, 9 | 7, 10 | 5 |
| 3 | | | Kejujuran | 11, 12, 13 | 14, 15 | 5 |
| 4 | | | Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah | 16, 19, 20 | 17, 18 | 5 |
| 5 | | | Mendengarkan dalam komunikasi ke atas | 21, 22, 23 | 24, 25 | 5 |

| | | | | | | |
|--------|--|--|---|------------|--------|----|
| 6 | | | Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. | 26, 27, 28 | 29, 30 | 5 |
| Jumlah | | | | 15 | 15 | 30 |

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket adalah salah satu teknik pengumpulan data yang berbentuk kumpulan pertanyaan.⁷² Guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 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 30 item untuk iklim komunikasi organisasi.
 - b. Sebanyak 30 item untuk budaya kerja guru.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru adalah menggunakan analisis statistik/uji statistik. Untuk mencari keereatan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti maka digunakan analisis regresi sederhana.

⁷²Hadeli, (2006), *Metode Penelitian Kependidikan*, Ciputat: Ciputat Press, hal. 75.

Didalam penelitian ini data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan, sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari Median (Me), Modus (Mo), Rata-rata (M) dan besaran dari Standard Deviasi (SD), sebagai berikut:

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

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

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

dimana:

- Mo = Modus
- Me = Median
- M = Rata-rata skor
- SD = Standar deviasi
- b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak
- b₁ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya
- b₂ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya
- P = Panjang kelas modus
- F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
- f = Frekuensi kelas median
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer.⁷³ Adapun cara pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS V.20 for windows*.

Rumusan yang digunakan untuk mengkaji validitas yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi, sebagai berikut :

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

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 kali skor butir item dengan skor total |

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada tahap signifikan $\alpha = 0,05$. 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. Berdasarkan hasil

⁷³ Muhaimin, dkk, (2009), *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, hal. 166.

pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel iklim komunikasi organisasi(X) terangkum dalam tabel 3.3berikut ini.

Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

| No | Butir Instrumen | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|----|-----------------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | Butir 1 | 0,524 | 0,444 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,605 | 0,444 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,512 | 0,444 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,422 | 0,444 | Tidak Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,493 | 0,444 | Valid |
| 6 | Butir 6 | 0,546 | 0,444 | Valid |
| 7 | Butir 7 | 0,713 | 0,444 | Valid |
| 8 | Butir 8 | 0,303 | 0,444 | Tidak Valid |
| 9 | Butir 9 | 0,565 | 0,444 | Valid |
| 10 | Butir 10 | 0,641 | 0,444 | Valid |
| 11 | Butir 11 | 0,580 | 0,444 | Valid |
| 12 | Butir 12 | 0,559 | 0,444 | Valid |
| 13 | Butir 13 | 0,473 | 0,444 | Valid |
| 14 | Butir 14 | 0,483 | 0,444 | Valid |
| 15 | Butir 15 | 0,548 | 0,444 | Valid |
| 16 | Butir 16 | 0,514 | 0,444 | Valid |
| 17 | Butir 17 | 0,538 | 0,444 | Valid |
| 18 | Butir 18 | 0,601 | 0,444 | Valid |

| | | | | |
|----|----------|-------|-------|-------------|
| 19 | Butir 19 | 0,507 | 0,444 | Valid |
| 20 | Butir 20 | 0,531 | 0,444 | Valid |
| 21 | Butir 21 | 0,573 | 0,444 | Valid |
| 22 | Butir 22 | 0,558 | 0,444 | Valid |
| 23 | Butir 23 | 0,639 | 0,444 | Valid |
| 24 | Butir 24 | 0,531 | 0,444 | Valid |
| 25 | Butir 25 | 0,111 | 0,444 | Tidak Valid |
| 26 | Butir 26 | 0,485 | 0,444 | Valid |
| 27 | Butir 27 | 0,318 | 0,444 | Tidak Valid |
| 28 | Butir 28 | 0,496 | 0,444 | Valid |
| 29 | Butir 29 | 0,485 | 0,444 | Valid |
| 30 | Butir 30 | 0,520 | 0,444 | Valid |

Berdasarkan data tabel 3.3 di atas, dari 30 butir instrumen variabel iklim komunikasi organisasi (X) terdapat 26 butir instrumen yang valid yakni butir 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5 butir yakni nomor butir 4, 8, 25, 27 penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan)= $N-2$, dengan begitu $dk=20-2=18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.3 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel iklim komunikasi organisasi (X) diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel Y dalam penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel Budaya Kerja Guru (Y)

| No | Butir Instrumen | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|----|-----------------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | Butir 1 | 0,469 | 0,444 | Valid |
| 2 | Butir 2 | 0,502 | 0,444 | Valid |
| 3 | Butir 3 | 0,539 | 0,444 | Valid |
| 4 | Butir 4 | 0,487 | 0,444 | Valid |
| 5 | Butir 5 | 0,539 | 0,444 | Valid |
| 6 | Butir 6 | 0,521 | 0,444 | Valid |
| 7 | Butir 7 | 0,694 | 0,444 | Valid |
| 8 | Butir 8 | 0,514 | 0,444 | Valid |
| 9 | Butir 9 | 0,681 | 0,444 | Valid |
| 10 | Butir 10 | 0,411 | 0,444 | Tidak Valid |
| 11 | Butir 11 | 0,494 | 0,444 | Valid |
| 12 | Butir 12 | 0,699 | 0,444 | Valid |
| 13 | Butir 13 | 0,679 | 0,444 | Valid |
| 14 | Butir 14 | 0,684 | 0,444 | Valid |
| 15 | Butir 15 | 0,677 | 0,444 | Valid |
| 16 | Butir 16 | 0,577 | 0,444 | Valid |
| 17 | Butir 17 | 0,576 | 0,444 | Valid |
| 18 | Butir 18 | 0,438 | 0,444 | Tidak Valid |

| | | | | |
|----|----------|-------|-------|-------------|
| 19 | Butir 19 | 0,413 | 0,444 | Tidak Valid |
| 20 | Butir 20 | 0,397 | 0,444 | Tidak Valid |
| 21 | Butir 21 | 0,572 | 0,444 | Valid |
| 22 | Butir 22 | 0,817 | 0,444 | Valid |
| 23 | Butir 23 | 0,588 | 0,444 | Valid |
| 24 | Butir 24 | 0,803 | 0,444 | Valid |
| 25 | Butir 25 | 0,690 | 0,444 | Valid |
| 26 | Butir 26 | 0,489 | 0,444 | Valid |
| 27 | Butir 27 | 0,567 | 0,444 | Valid |
| 28 | Butir 28 | 0,597 | 0,444 | Valid |
| 29 | Butir 29 | 0,424 | 0,444 | Tidak Valid |
| 30 | Butir 30 | 0,565 | 0,444 | Valid |

Berdasarkan data tabel 3.4 di atas, dari 30 butir instrumen variabel budaya kerja guru (Y) terdapat 25 butir instrumen yang valid yakni butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5 butir yakni nomor butir 10, 18, 19, 20, 29 penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan)=N-2, dengan begitu dk=20-2=18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasar tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel budaya kerja guru (Y) diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel x dalam penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.⁷⁴ Sedangkan untuk menguji reliabilitas (kehandalan) butir angket digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang dikemukakan Arikunto (1996:65) sebagai berikut:

- a) Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b) Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c) Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d) Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e) Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel budaya kerja guru (X) dan variabel iklim komunikasi organisasi (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar sebagaimana terangkum dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No | Instrumen Variabel | Nilai Alpha |
|----|-----------------------------|-------------|
| 1 | Budaya Kerja Guru | 0,938 |
| 2 | Iklim Komunikasi Organisasi | 0,919 |

⁷⁴*Ibid*, hal. 169.

Berdasarkan Tabel 3.5 terlihat bahwa variabel budaya kerja guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,938. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.⁷⁵ Dengan demikian angket variabel budaya kerja guru adalah reliabel. Untuk reliabilitas angket iklim komunikasi organisasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,919. Mengacu pada pendapat Widoyoko di atas, secara keseluruhan nilai koefisien Alpha di atas 0,70, dengan demikian angket untuk kedua variabel penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:⁷⁶

a) Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

⁷⁵ Eko Putro Widovoko, (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal.165

⁷⁶ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, hal.252-253.

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

- a) Menghitung Peluang $S_{(z_i)}$
- b) Menghitung Selisih $F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$, kemudian harga mutlaknya
- c) Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{table}$

b. Uji Linieritas

Uji Linearitas data dilakukan untuk menyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variable yang di analisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji linieritas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, sudjana mengatakan langkah-langkah melaksanakan uji linieritas sebagai berikut.⁷⁷

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

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

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

Keterangan :

- N = Jumlah Subjek penelitian
- X = Skor Variable Regresi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Arah Regresi
- $\sum X$ = Jumlah Skor Variable bebas
- $\sum Y$ = Jumlah Skor Variabel Terikat
- $\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian anatar variable bebas dan variable terikat

⁷⁷Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, hal. 330.

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

c. Uji Homogenitas

Selanjutnya perlu kiranya peneliti melakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama.

Uji homogenitas dengan Uji – F dapat dihitung dengan cara, sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\text{varians terbesar}}{\text{varians terkecil}}$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti homogen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti tidak homogen.

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

4. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya.⁷⁸

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana yang dicari meliputi persamaan regresi sederhana variabel iklim komunikasi terhadap budaya kerja guru.

⁷⁸ Husein Umar, (2011), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hal. 104.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah⁷⁹

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

Keterangan :

Y = variabel y

a = Konstansa

b = Koefisien x

x = variabel x

Perhitungan persamaan regresi linier sederhana

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

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

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

c. Koefisien Determinan

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

⁷⁹ Isran Rasyid Karo-Karo, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 224

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r(xy)^2$ = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

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

Tabel 4.1 : Statistik Dasar

Statistics

| | | Iklim Komunikasi Organisasi | Budaya Kerja Guru |
|--------------------|---------|-----------------------------|-------------------|
| N | Valid | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 87,23 | 85,63 |
| Std. Error of Mean | | 1,082 | ,502 |
| Median | | 88,50 | 85,50 |
| Mode | | 90 | 82 ^a |
| Std. Deviation | | 5,929 | 2,748 |
| Variance | | 35,151 | 7,551 |

| | | |
|---------|------|------|
| Range | 21 | 10 |
| Minimum | 75 | 80 |
| Maximum | 96 | 90 |
| Sum | 2617 | 2569 |

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Iklim Komunikasi Otganisasi (X)

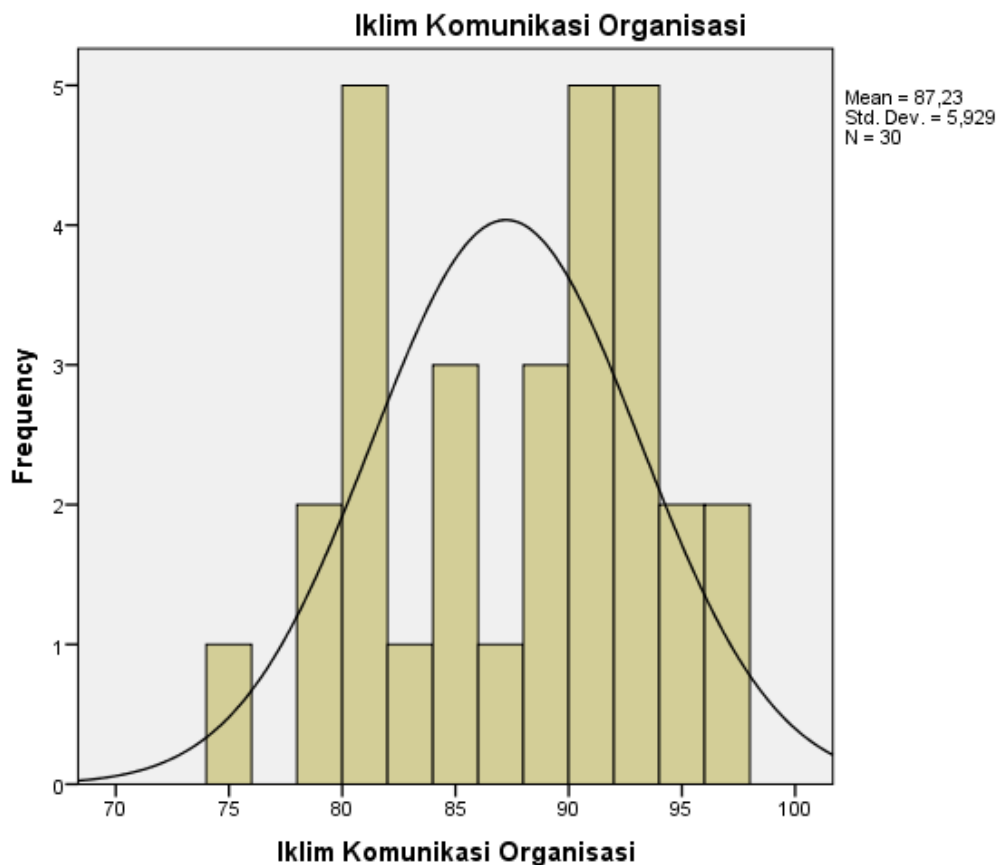
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim komunikasi organisasi dari data yang diperoleh skor terendah adalah 75 dan yang tertinggi adalah 96. Rata-rata 87,23, simpangan baku 5,92, median 88,50, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim komunikasi organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi Organisasi

| No | Kelas Interval | f Absolut | F.Relatif |
|----|----------------|-----------|-----------|
| 1 | 75 - 77 | 1 | 3,3% |
| 2 | 78 - 80 | 5 | 16,6% |
| 3 | 81 - 83 | 3 | 10% |
| 4 | 84 - 86 | 4 | 13,3% |
| 5 | 87 - 89 | 4 | 13,3% |
| 6 | 90 - 92 | 8 | 26,6% |

| | | | |
|---------------|---------|-----------|-------------|
| 7 | 93 - 95 | 3 | 10% |
| 8 | 96 - 98 | 1 | 6,6% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor iklim komunikasi organisasi sebanyak 13 orang (43,2%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (43,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka iklim komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Iklim Komunikasi Organisasi

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

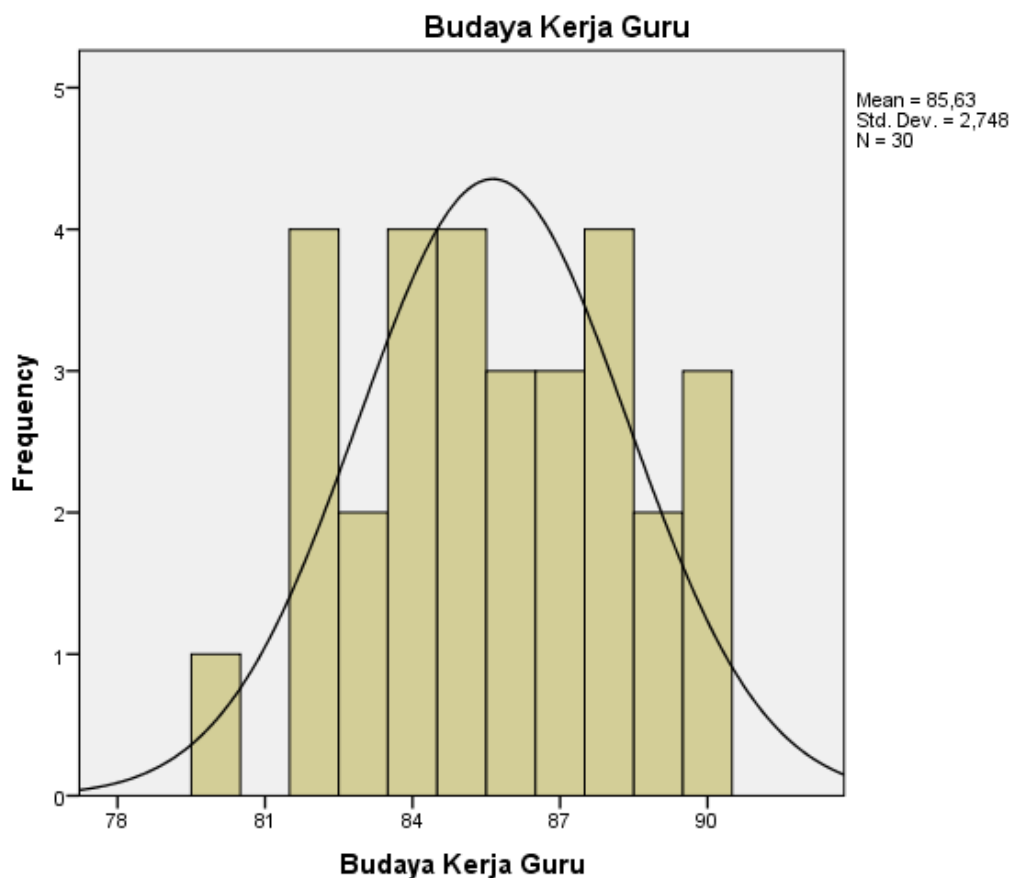
b. Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel budaya kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 80 dan yang tertinggi adalah 90. Rata-rata 85,63, simpangan baku 2,74, median 85,50, dan modus 82. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable budaya kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja Guru

| No | Kelas Interval | f Absolut | F.Relatif |
|---------------|----------------|-----------|-------------|
| 1 | 80 - 81 | 1 | 3,3% |
| 2 | 82 - 83 | 6 | 20% |
| 3 | 84 - 85 | 8 | 26,6% |
| 4 | 86 - 87 | 6 | 20% |
| 5 | 88 - 89 | 6 | 20% |
| 6 | 90 - 91 | 3 | 10% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi sebanyak 7 orang (23,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (26,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Budaya Kerja Guru

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

B. Uji Persyaratan Analisis

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

1. Uji Normalitas

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

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

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | K-S | Asymp. Sig (2-tailed) | Keterangan |
|--------------------------------|-------|-----------------------|---------------|
| Iklim Komunikasi Organisasi(X) | 0,801 | 0,542 | Normal |
| Budaya Kerja Guru(Y) | 0,578 | 0,892 | Normal |

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,542 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,892. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05 dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linier terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linier terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linieritas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap variabel terikat Budaya Kerja Guru (Y) terangkum dalam table 4.5 di bawah ini.

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linieritas Iklim Komunikasi Organisasi (X)
Terhadap Budaya Kerja Guru (Y)
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 1,241 | 1 | 1,241 | ,160 | ,693 ^b |
| | Residual | 217,726 | 28 | 7,776 | | |
| | Total | 218,967 | 29 | | | |

Dari hasil perhitungan seperti pada table 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan variabel Budaya Kerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,160 < F_t = 2,55$ pada signifikansi $0,110 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\check{Y} = 82,590 + 0,035 X$.

3. Uji Homogenitas Data

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

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

- 1) H_0 : data populasi homogen

2) H_1 : data populasi tidak homogen

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

1) Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung < chi kuadrat tabel

2) Terima H_1 : Jika nilai chi kuadrat hitung > chi kuadrat tabel

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

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

| Variabel Penelitian | Chi Kuadrat Hitung | Chi Kuadrat Tabel | Keterangan |
|--------------------------------|--------------------|-------------------|----------------|
| Iklim Komunikasi Organisasi(X) | 8,400 | 8,67 | Homogen |
| Budaya Kerja Guru(Y) | 3,333 | 3,33 | Homogen |

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,400, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8,67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Budaya Kerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 3,333 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 9$ diperoleh besaran 3,33. Dengan demikian H_0 untuk variabel Budaya Kerja Guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

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

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis : Iklim Komunikasi Organisasi Berkontribusi Terhadap Budaya Kerja Guru

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

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Budaya Kerja Guru (Y)

Model Summary

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,075 ^a | ,006 | -,030 | 2,789 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Budaya Kerja Guru (Y) sebesar 0,075 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,006 yang memberikan makna bahwa Iklim Komunikasi Organisasi (X) memberikan kontribusi sebesar $0,006 \times 100 \% = 0,6 \%$ terhadap Budaya Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 10,816$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (10,816) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sedang dan signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 82,590 + 0.035 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Iklim Komunikasi Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Budaya Kerja juga akan meningkat sebesar $82,590 + 0.035 = 82,625$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi mempunyai kontribusi sedang dan signifikan terhadap budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor iklim komunikasi organisasi (X) sebanyak 13 orang (43,2%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (43,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata.

Sedangkan sebaran skor budaya kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (26,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan

analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sedang dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Budaya Kerja Guru (Y) sebesar 0.075 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Gaya Iklim Komunikasi Organisasi (X) memberikan kontribusisedang sebesar $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$ terhadap Budaya Kerja Guru.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 10,816$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (10,816) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusisedang dan signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 82,590 + 0.035 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Iklim Komunikasi Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Budaya Kerja juga akan meningkat sebesar $82,590 + 0.035 = 82,625$ satuan.

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

1. Dede Irawan dan Antar Venus menyatakan bahwa keberhasilan komunikasi dalam organisasi merupakan alat perekat hubungan antara sesama anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi,

semestinya harus didukung dengan iklim komunikasi yang kondusif yang memungkinkan adanya interaksi yang baik antara bawahan dan atasan dan antar sesama bawahan, sehingga memungkinkan semua anggota organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan yang digariskan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya dalam unit kerja yang perlu mendapat perhatian serius dari tempat mereka bekerja. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang penting dalam produktivitas suatu organisasi, karena iklim dapat mempengaruhi pegawai melalui aktivitas, pelaksanaan tugas kualitas dari hasil dan pola kerja dari suatu unit kerja. Peningkatan kinerja dapat berlangsung apabila karyawan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan peran karyawan secara tepat terhadap sistem secara keseluruhan yang berlaku dalam organisasi.⁸⁰

2. Lahmuddin Lubis, Fifi Hasmawati dan Suhendri menyatakan bahwa dalam suatu organisasi kebutuhan terhadap komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi sangatlah penting. Kedua jenis komunikasi ini memiliki peran masing-masing di dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas organisasi tersebut. Sebagaimana telah disebutkan di awal tadi, bahwa komunikasi antar pribadi lebih menekankan bagaimana menjalin interaksi dan hubungan dengan individu-individu yang terdapat

⁸⁰Dede Irawan dan Antar Venus, (2016), Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta, *Jurnal Kajian Komunikasi*, Volume 4, No. 2, Desember 2016, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Universitas Padjadjaran, hal. 123–124.

dalam suatu komunitas sebuah organisasi atau lembaga dengan bentuk yang tidak bersifat formal. Sedangkan, komunikasi organisasi lebih bersifat formal, hubungan antara struktur-struktur organisasi, antara ketua dan bawahan, bawahan dan ketua, antara anggota organisasi. Komunikasi yang terbentuk berasal dari system yang telah disepakati di dalam organisasi atau lembaga tersebut. Kedua jenis komunikasi ini bila digabungkan dan diperhatikan dengan baik oleh sebuah lembaga organisasi tentunya akan memberikan efek dan hasil yang baik terhadap lembaga organisasi tersebut.⁸¹

3. Faizah menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan. Apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana membosankan, dan semangat kerja yang rendah.⁸²
4. Nur Adilah, AdelinWalandouw dan Herry Moelyono menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistic yaitu atasan

⁸¹ Lahmuddin, dkk, (2017), Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, *AT-BALAGH* : Vol. 1 No. 1 Juli - Desember 2017, Program Studi Komunikasi Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara, hal. 121.

⁸² Faizah, (2014), Kontribusi Iklim Komunikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mtsn Langsung Kadap Rao Pasaman, *Jurnal al-Fikrah*, Vol. II, No. 2, Juli-Desember 2014, Langsung Kadap Rao Pasaman, hal. 116

jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.⁸³

E. Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan iklim komunikasi organisasi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan budaya kerja guru .
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

⁸³Nur Fadillah, dkk, (2014), Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post, *Journal "Acta Diurna"*, Volume III. No.2. Tahun 2014, hal. 4.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Iklim Komunikasi Organisasi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di atas rata-rata dengan sebaran skor Iklim Komunikasi Organisasi (X) sebanyak 13 orang (43,2%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (43,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata.
2. Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di bawah rata-rata dengan sebaran skor budaya kerja (Y) sebanyak 7 orang (23,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (26,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Iklim Komunikasi berkontribusi sedang dan secara signifikan terhadap Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sedang dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Budaya Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.6%. Sedangkan untuk menentukan signifikansi kontribusi

keduanya (Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 10,816$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (10,816) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sedang dan signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 82,590 + 0.035 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Iklim Komunikasi Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Budaya Kerja juga akan meningkat sebesar $82,590 + 0.035 = 82,625$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Iklim Komunikasi Organisasi memiliki kontribusi sedang terhadap Budaya Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. Artinya masih ditemukan faktor lain yang mempengaruhi budaya kerja, seperti inovasi, motivasi, komunikasi dan lain-lain.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan budaya kerja guru diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (iklim komunikasi organisasi) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari MAS untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel iklim komunikasi organisasi meliputi keterbukaan, saling menghargaidan

kerja samasesuai yang gugur dalam uji validitas. Untuk keterbukaan dengan cara meningkatkan kedisplin guru dalam memasuki kelas dan kehadiran di kelas tepat waktu. Sedangkan saling menghargai dengan cara menghargai ide dan gagasan orang lain berarti mendengarkan ide, opini, dan nasehat orang lain dengan pikiran terbuka. Dan kerja sama dengan cara mengenal guru maupun staf lainnya dalam suasana yang menyenangkan seperti dalam rapat maupun pertemuan dan membangun sebuah hubungan saling menghormati dan percaya.

Dan untuk variabel budaya kerja guru meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, mendengarkan dalam komunikasi dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja sesuai yang gugur dalam uji validitas. Untuk kepercayaan dengan cara berlaku terbuka terhadap semua personel yang ada di sekolah, bersikap adil, konsisten dan menghargai keunikan. Dan untuk pembuatan keputusan bersama dengan cara melibatkan semua personil yang ada di sekolah ketika mengambil sebuah keputusan. Dan untuk mendengarkan dalam komunikasi dengan cara saling percaya yang diciptakan antar kepala sekolah dan guru maupun staf lain. Sedangkan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja dengan cara memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.

C. Saran-Saran

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

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan komunikasi yang baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru di sekolah agar meningkatkan budaya kerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan motivasi kepada para guru yang ada di sekolah agar meningkatkan budaya kerja para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan budaya kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip. 2012 “*Bulughul Marom*”. Semarang: Toha Putra.
- Ali Abdul Halim Mahmud, 1995, *Fiqhud Da’wah al Fardiyah*, diterjemahkan oleh As’ad Yasin dengan judul *Dakwah Fardiyah (Metode Membentuk Pribadi Muslim)*. Jakarta: Gema Insani.
- Ardansyah, dkk. 2017, *Administrasi Pendidikan, Kajian Suatu Pengantar Pendidikan*. Medan: Widy Puspita.
- Aziz Wahab, Abdul. 2008. *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dan O’Hair, dkk. 2009. *Strategic Communication: in Business and the Professions, Edisi Keenam*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al Quran Bayan*. Depok: Bayan Quran.
- Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, Nur, dkk. 2014. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post. *Journal “Acta Diurna”*. Volume III. No.2. Tahun 2014.
- Faizah. 2014. Kontribusi Iklim Komunikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mtsn Langsung Kadap Rao Pasaman. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. II. No. 2. Juli-Desember 2014. Langsung Kadap Rao Pasaman.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadeli. 2006. *Metode Penelitian Kependidikan*. Ciputat: Ciputat Press.
- Irawan, Dede dan Antar Venus. 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta. *Jurnal Kajian Komunikasi*. Vol 4 No. 2. Desember 2016. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Universitas Padjadjaran.
- Jaya, Indra. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Lahmuddin, dkk. 2017. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *AT-BALAGH* : Vol. 1 No. 1 Juli - Desember 2017. Program Studi Komunikasi Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara.
- Lufni, Amir, dkk. 2013. “Studi Tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kertanegara”. *eJournal Administrative Reform*.

Vol 1 No. 2. Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL Samarinda.

- Makmur, Testiani. 2015. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhaimin, dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy dan Rakhmat, Jalaluddin. 2009. *Komunikasi Antarbudaya, Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pace, Wayne dan Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasyid Karo-Karo, Isran. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2013. *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif, Konsep Dasar & Praktiknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin. 2017. *Manajemen Organisasi Pendidikan. Perspektif Sains dan Islam*, Medan: Perdana Publishing.
- Syahrum dan Salim. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syakur Chaniago, Nasrul. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka.

- Syaukani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing.
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2015. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Pendidikan Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyu Darmawan, Made Dan I Gede Riana. 2013. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2 No.3. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali Indonesia.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widovoko, S. Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

ANGKET UJI COBA VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

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

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

| No | Pernyataan-Pernyataan | Pilihan Jawaban |
|------------------------------------|---|--|
| KEPERCAYAAN | | |
| 1 | Kepala madrasah memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan kerja saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 2 | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi kepada kepala madrasah dalam mendiskusikan masalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 3 | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi bahwa kepala sekolah menilai kemampuan saya secara objektif. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 4 | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi kepada rekan kerja dalam mendiskusikan masalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 5 | Saya percaya bahwa rekan kerja saya di madrasah mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan ini sehingga mendukung pelaksanaan kerja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| PEMBUATAN KEPUTUSAN BERSAMA | | |
| 6 | Saya diberi kesempatan oleh kepala madrasah untuk menyampaikan gagasan dalam proses perubahan peraturan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|--|--|--|
| 7 | Saya tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 8 | Saya dapat memberikan pernyataan ketidaksetujuan ketika rapat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 9 | Saya selalu dapat berkonsultasi dengan kepala madrasah mengenai masalah yang menyangkut kebijakan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 10 | Saya memberikan ide dan saran dalam pengambilan keputusan ketika saya ditanya kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KEJUJURAN | | |
| 11 | Saya dapat mengungkapkan apa yang saya pikirkan setiap saya berbicara dengan rekan kerja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 12 | Saya akan mengatakan kurang paham ketika kepala madrasah memberikan instruksi pekerjaan yang tidak saya pahami sepenuhnya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 13 | Saya dapat mengungkapkan apa yang saya pikirkan setiap saya berbicara dengan kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 14 | Saya dapat berbicara jujur hanya kepada rekan kerja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 15 | Saya hanya percaya kepada kepala madrasah ketika menyampaikan pesan atau informasi | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KETERBUKAAN DALAM KOMUNIKASI KE BAWAH | | |
| 16 | Saya selalu menerima informasi yang sebenar-benarnya dari kepala madrasah setiap saya bertanya mengenai pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 17 | Kepala madrasah hanya memberikan kesempatan kepada beberapa pegawai untuk memberikan saran dan kritik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 18 | Kepala madrasah hanya memberikan kesempatan kepada beberapa pegawai untuk mengikuti rapat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| MENDENGARKAN DALAM KOMUNIKASI KE ATAS | | |
| 19 | Saya selalu mengetahui tentang rencana-rencana yang akan dilakukan oleh madrasah langsung dari kepala madrasah, ketimbang dari desas-desus yang beredar. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 20 | Rekan kerja selalu bersedia memberikan | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|---|---|--|
| | informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya. | |
| 21 | Saya selalu diberi kesempatan untuk membicarakan masalah pekerjaan langsung kepada kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 22 | Kepala madrasah selalu mendengarkan dan memperhatikan saran dan gagasan yang saya sampaikan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 23 | Kepala madrasah selalu mendengarkan dan memperhatikan masalah dan keluhan yang saya sampaikan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 24 | Kepala madrasah hanya percaya dengan informasi yang diberikan oleh bagian staf saja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 25 | Kepala madrasah tidak bersikap ramah kepada pegawai | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| PERHATIAN PADA TUJUAN-TUJUAN BERKINERJA TINGGI | | |
| 26 | Saya telah menggunakan fasilitas dan peralatan yang disediakan perusahaan seperlunya agar tidak memboroskan pengeluaran perusahaan ini. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 27 | Saya telah datang tepat waktu untuk bekerja agar pekerjaan menjadi lebih optimal. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 28 | Saya mencari informasi tambahan baik dari media massa maupun media elektronik agar mendukung pekerjaan saya menjadi lebih baik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 29 | Hanya pegawai disemua bagian yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 30 | Saya datang ke madrasah ketika ada jadwal mengajar saja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

ANGKET UJI COBA VARIABEL BUDAYA KERJA GURU

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

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

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

| No | Pernyataan-Pernyataan | Pilihan Jawaban |
|-----------------------|---|--|
| DISIPLIN KERJA | | |
| 1 | Berusaha memaafkan rekan guru yang terlibat konflik dengan guru lain. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 2 | Keluar dari kelas sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 3 | Saya tidak suka menggantikan rekan guru yang berhalangan hadir. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 4 | Mengutamakan masalah pekerjaan daripada membicarakan urusan pribadi di madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 5 | Memberikan jawaban yang sebenarnya kepada pengawas sekolah untuk perbaikan proses pengajaran di kelas. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 6 | Saya hanya berusaha melaksanakan tugas semampunya tanpa berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 7 | Saya berkomunikasi dengan pegawai sekolah bila ada keperluan saja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 8 | Membimbing siswa yang tidak memahami materi pelajaran di kelas. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KETERBUKAAN | | |
| 9 | Memberikan bantuan kepada rekan guru yang menghadapi masalah di madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 10 | Saya berusaha menutupi kesalahan di kelas agar kepala madrasah tidak memberikan | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| | sanksi. | |
| 11 | Memberikan dukungan sesama teman sejawat agar berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> JR <input type="checkbox"/> TS |
| 12 | Lebih mengutamakan kerjasama daripada bekerja secara sendiri di madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 13 | Membiasakan diri masuk tepat waktu sebagai contoh bagi guru yang lain. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 14 | Saya tidak ikut menjalankan peraturan yang dibuat madrasah apabila dilanggar oleh siswa. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 15 | Saya hanya membantu rekan guru yang dekat dengan saya dalam perbaikan mutu pembelajarannya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| SALING MENGHARGAI | | |
| 16 | Memberikan tugas kepada siswa dengan penjelasan yang baik adalah bagian tugas mengajar saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 17 | Saya memarahi siswa yang mengkritik sewaktu proses belajar mengajar berlangsung. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 18 | Saya menentang keputusan yang dibuat rekan guru bila tidak sesuai dengan keinginan saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 19 | Bekerjasama membantu kekurangan rekan guru dalam mengatasi kesulitan di kelas. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 20 | Saya tidak berusaha mengingatkan siswa untuk terus belajar agar berhasil di madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 21 | Pekerjaan menilai tugas rumah siswa yang tidak terselesaikan di madrasah dilanjutkan di rumah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 22 | Saya kurang suka bertukar pikiran dengan rekan guru dalam hal pembelajaran dikarenakan kemampuan saya lebih baik dari mereka. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 23 | Mengingatkan kepala madrasah bila membuat kebijakan yang bertentangan dengan tujuan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KERJA SAMA | | |
| 24 | Saya kurang memiliki kemampuan memecahkan | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|----|---|--|
| | permasalahanyangberhubungan dengan pembelajaran. | |
| 25 | Mendukung keputusan kepala madrasah walaupun bila tidak sesuai dengan keinginan saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 26 | Melaksanakan pekerjaan sepenuh hati walaupun menyita waktu yang lama. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 27 | Saya keluar kelas sebelum mata pelajaran selesai. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 28 | Saya lebih mementingkan kegiatan lain dari pada mengajar. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 29 | Saya tidak peduli dengan siswa yang tidak mau mengikuti proses pembelajaran. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 30 | Saya menjadi guru hanya sebagai profesi sampingan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

LAMPIRAN 2

ANGKET VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

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

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

| No | Pernyataan-Pernyataan | Pilihan Jawaban |
|------------------------------------|---|--|
| KEPERCAYAAN | | |
| 1 | Kepala madrasah memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan kerja saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 2 | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi kepada kepala madrasah dalam mendiskusikan masalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 3 | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi bahwa kepala madrasah menilai kemampuan saya secara objektif. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 4 | Saya percaya bahwa rekan kerja saya di madrasah mengikuti aturan yang berlaku di madrasah sehingga mendukung pelaksanaan kerja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| PEMBUATAN KEPUTUSAN BERSAMA | | |
| 5 | Saya diberi kesempatan oleh kepala madrasah untuk menyampaikan gagasan dalam proses perubahan peraturan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 6 | Saya tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 7 | Saya selalu dapat berkonsultasi dengan kepala madrasah mengenai masalah yang menyangkut kebijakan madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 8 | Saya memberikan ide dan saran dalam | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|--|--|--|
| | pengambilan keputusan ketika saya ditanya kepala madrasah. | |
| KEJUJURAN | | |
| 9 | Saya dapat mengungkapkan apa yang saya pikirkan setiap saya berbicara dengan rekan guru. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 10 | Saya akan mengatakan kurang paham ketika kepala madrasah memberikan instruksi pekerjaan yang tidak saya pahami sepenuhnya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 11 | Saya dapat mengungkapkan apa yang saya pikirkan setiap saya berbicara dengan kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 12 | Saya dapat berbicara jujur hanya kepada rekan guru. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 13 | Saya hanya percaya kepada kepala madrasah ketika menyampaikan pesan atau informasi | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KETERBUKAAN DALAM KOMUNIKASI KE BAWAH | | |
| 14 | Saya selalu menerima informasi yang sebenar-benarnya dari kepala madrasah setiap saya bertanya mengenai pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 15 | Kepala madrasah hanya memberikan kesempatan kepada beberapa guru & pegawai untuk memberikan saran dan kritik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 16 | Kepala madrasah hanya memberikan kesempatan kepada beberapa guru & pegawai untuk mengikuti rapat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 17 | Saya selalu mengetahui tentang rencana-rencana yang akan dilakukan oleh madrasah langsung dari kepala madrasah, ketimbang dari desas-desus yang beredar. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 18 | Rekan guru selalu bersedia memberikan informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| MENDENGARKAN DALAM KOMUNIKASI KE ATAS | | |
| 19 | Saya selalu diberi kesempatan untuk membicarakan masalah pekerjaan langsung kepada kepala madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 20 | Kepala madrasah selalu mendengarkan dan memperhatikan saran dan gagasan yang saya sampaikan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 21 | Kepala madrasah selalu mendengarkan dan memperhatikan masalah dan keluhan yang saya sampaikan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 22 | Kepala madrasah hanya percaya dengan informasi yang diberikan oleh bagian staf | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|---|---|--|
| | saja. | |
| PERHATIAN PADA TUJUAN-TUJUAN BERKINERJA TINGGI | | |
| 23 | Saya telah menggunakan fasilitas dan peralatan yang disediakan madrasah seperlunya agar tidak memboroskan pengeluaran madrasah ini. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 24 | Saya mencari informasi tambahan baik dari media massa maupun media elektronik agar mendukung pekerjaan saya menjadi lebih baik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 25 | Hanya guru & pegawai disemua bagian yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 26 | Saya datang kesekolah ketika ada jadwal mengajar saja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

ANGKET VARIABEL BUDAYA KERJA GURU

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

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

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

| No | Pernyataan-Pernyataan | Pilihan Jawaban |
|-----------------------|--|--|
| DISIPLIN KERJA | | |
| 1 | Kepala madrasah memberikan sanksi kepada guru yang tidak tepat waktu hadir ke madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 2 | Saya hanya memberi tahu tidak hadir ke madrasah, apabila kepala madrasah menghubungi saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 3 | Pelanggaran disiplin kerja bukanlah hal yang biasa bagi saya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 4 | Saya setiap hari masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 5 | Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 6 | Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 7 | Saya keluar dari kelas sebelum jam pelajaran habis. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 8 | Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KETERBUKAAN | | |
| 9 | Guru saling memberikan informasi kepada guru lain jika ada informasi mengenai madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 10 | Saya mempunyai keterbukaan dengan kepala madrasah dan staf guru dalam | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| | bekerja untuk mencapai tujuan organisasi | |
| 11 | Saya mempunyai keterbukaan kepada rekan guru ketika memiliki masalah dalam bekerja. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 12 | Membiasakan diri masuk tepat waktu sebagai contoh bagi guru yang lain. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 13 | Saya tidak ikut menjalankan peraturan yang dibuat madrasah apabila dilanggar oleh siswa. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 14 | Saya hanya membantu rekan guru yang dekat dengan saya dalam perbaikan mutu pembelajarannya. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| SALING MENGHARGAI | | |
| 15 | Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya bagus. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 16 | Guru saling menjaga sikap/perilaku terhadap guru lain. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 17 | Saya bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 18 | Kepala madrasah hanya mendengarkan pendapat staf kantor dalam pengambilan keputusan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 19 | Kepala madrasah memberi kesempatan kepada saya untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| KERJA SAMA | | |
| 20 | Setiap guru dapat bekerja sama dengan baik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 21 | Setiap guru saling bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi madrasah. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 22 | Saya hanya mampu menerima kritik dan saran dari kepala madrasah untuk bekerja lebih baik. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 23 | Saya hanya mampu bekerja sama dengan rekan guru terdekat. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 24 | Saya membina hubungan yang baik dengan kepala madrasah agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |
| 25 | Kerja sama antara guru terjadi secara pasif lebih mengutamakan bekerja secara sendiri dari pada kerjasama. | <input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> KS <input type="checkbox"/> TS |

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (X)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 95,5000 | 114,579 | ,524 | . | ,916 |
| Butir2 | 95,3000 | 116,116 | ,605 | . | ,915 |
| Butir3 | 95,0000 | 118,211 | ,512 | . | ,916 |
| Butir4 | 95,1500 | 119,713 | ,422 | . | ,917 |
| Butir5 | 94,9500 | 119,524 | ,493 | . | ,917 |
| Butir6 | 95,2500 | 116,618 | ,546 | . | ,916 |
| Butir7 | 95,1000 | 114,621 | ,713 | . | ,913 |
| Butir8 | 95,4500 | 119,418 | ,303 | . | ,920 |
| Butir9 | 95,1000 | 119,042 | ,565 | . | ,916 |
| Butir10 | 95,4500 | 112,892 | ,641 | . | ,914 |
| Butir11 | 95,3500 | 116,871 | ,580 | . | ,915 |
| Butir12 | 94,9000 | 118,832 | ,559 | . | ,916 |
| Butir13 | 95,2000 | 119,326 | ,473 | . | ,917 |
| Butir14 | 94,9500 | 117,629 | ,483 | . | ,917 |
| Butir15 | 95,3500 | 117,292 | ,548 | . | ,916 |
| Butir16 | 95,4000 | 115,516 | ,514 | . | ,916 |
| Butir17 | 95,4000 | 115,937 | ,538 | . | ,916 |
| Butir18 | 95,2500 | 116,934 | ,601 | . | ,915 |
| Butir19 | 95,1000 | 115,779 | ,507 | . | ,916 |
| Butir20 | 94,9500 | 119,103 | ,531 | . | ,916 |
| Butir21 | 95,0500 | 117,524 | ,573 | . | ,916 |
| Butir22 | 95,0000 | 118,842 | ,558 | . | ,916 |
| Butir23 | 95,1500 | 117,082 | ,639 | . | ,915 |
| Butir24 | 95,0500 | 118,050 | ,531 | . | ,916 |
| Butir25 | 94,6500 | 124,134 | ,111 | . | ,920 |
| Butir26 | 95,2000 | 115,011 | ,485 | . | ,917 |
| Butir27 | 95,1000 | 119,568 | ,318 | . | ,919 |
| Butir28 | 95,3500 | 112,871 | ,496 | . | ,918 |
| Butir29 | 95,4000 | 117,621 | ,485 | . | ,917 |
| Butir30 | 95,0000 | 118,105 | ,520 | . | ,916 |

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,919 | ,923 | 30 |

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA KERJA GURU (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 96,7500 | 165,566 | ,469 | . | ,937 |
| Butir2 | 96,3000 | 169,379 | ,502 | . | ,936 |
| Butir3 | 96,3000 | 164,537 | ,539 | . | ,936 |
| Butir4 | 96,3500 | 169,818 | ,487 | . | ,936 |
| Butir5 | 96,0000 | 165,474 | ,539 | . | ,936 |
| Butir6 | 96,1000 | 167,674 | ,521 | . | ,936 |
| Butir7 | 96,1000 | 163,358 | ,694 | . | ,934 |
| Butir8 | 96,3500 | 166,134 | ,514 | . | ,936 |
| Butir9 | 96,1000 | 166,411 | ,681 | . | ,935 |
| Butir10 | 96,3500 | 169,924 | ,411 | . | ,937 |
| Butir11 | 96,2500 | 169,355 | ,494 | . | ,936 |
| Butir12 | 96,5500 | 161,524 | ,699 | . | ,934 |
| Butir13 | 96,6500 | 160,766 | ,679 | . | ,934 |
| Butir14 | 96,3500 | 166,976 | ,684 | . | ,935 |
| Butir15 | 96,3000 | 165,274 | ,677 | . | ,935 |
| Butir16 | 96,2000 | 166,695 | ,577 | . | ,936 |
| Butir17 | 96,4000 | 166,253 | ,576 | . | ,936 |
| Butir18 | 96,1500 | 169,082 | ,438 | . | ,937 |
| Butir19 | 96,9000 | 164,305 | ,413 | . | ,939 |
| Butir20 | 96,3500 | 169,292 | ,397 | . | ,937 |
| Butir21 | 96,1500 | 168,029 | ,572 | . | ,936 |
| Butir22 | 96,5500 | 160,471 | ,817 | . | ,933 |
| Butir23 | 96,1000 | 166,516 | ,588 | . | ,935 |
| Butir24 | 96,1500 | 161,292 | ,803 | . | ,933 |
| Butir25 | 95,9500 | 166,892 | ,690 | . | ,935 |

| | | | | | |
|---------|---------|---------|------|---|------|
| Butir26 | 96,5000 | 166,474 | ,489 | . | ,937 |
| Butir27 | 96,4000 | 165,305 | ,567 | . | ,936 |
| Butir28 | 96,5500 | 167,103 | ,597 | . | ,935 |
| Butir29 | 96,3500 | 169,713 | ,424 | . | ,937 |
| Butir30 | 96,3500 | 164,134 | ,565 | . | ,936 |

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL BUDAYA KERJA GURU (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,938 | ,941 | 30 |

LAMPIRAN 4

HASIL SKOR ANGGKET PENELITIAN VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (X)

| NO RES | NOMOR ITEM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH |
|--------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 90 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 81 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 96 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 90 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 84 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 80 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 93 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 96 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 92 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 91 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 78 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 79 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 95 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 85 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 84 |

HASIL SKOR ANGKET PENELITIAN VARIABEL BUDAYA KERJA GURU (Y)

| NO RES | NOMOR ITEM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH |
|--------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 82 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 85 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 86 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 85 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 87 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 90 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 82 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 84 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 88 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 85 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 87 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 84 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 87 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 90 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 83 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 90 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 88 | |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84 | |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 89 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 82 | |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 85 | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 80 | |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 83 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 86 | |

LAMPIRAN 5

DESKRIPSI DATA

| | | Statistics | |
|--------------------|---------|----------------------------------|----------------------|
| | | Iklm Komunikasi Organisasi | Budaya Kerja Guru |
| N | Valid | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 87,23 | 85,63 |
| Std. Error of Mean | | 1,082 | ,502 |
| Median | | 88,50 | 85,50 |
| Mode | | 90 | 82 ^a |
| Std. Deviation | | 5,929 | 2,748 |
| Variance | | 35,151 | 7,551 |
| Range | | 21 | 10 |
| Minimum | | 75 | 80 |
| Maximum | | 96 | 90 |
| Sum | | 2617 | 2569 |

| Iklm Komunikasi Organisasi | | | | |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| | 75 | 1 | 3,3 | 3,3 |
| | 78 | 1 | 3,3 | 6,7 |
| | 79 | 1 | 3,3 | 10,0 |
| | 80 | 3 | 10,0 | 20,0 |
| | 81 | 2 | 6,7 | 26,7 |
| | 83 | 1 | 3,3 | 30,0 |
| | 84 | 1 | 3,3 | 33,3 |
| Valid | 85 | 2 | 6,7 | 40,0 |
| | 87 | 1 | 3,3 | 43,3 |
| | 88 | 2 | 6,7 | 50,0 |
| | 89 | 1 | 3,3 | 53,3 |
| | 90 | 4 | 13,3 | 66,7 |
| | 91 | 1 | 3,3 | 70,0 |
| | 92 | 3 | 10,0 | 80,0 |
| | 93 | 2 | 6,7 | 86,7 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 94 | 1 | 3,3 | 3,3 | 90,0 |
| 95 | 1 | 3,3 | 3,3 | 93,3 |
| 96 | 2 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Budaya Kerja Guru

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 80 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| 82 | 4 | 13,3 | 13,3 | 16,7 |
| 83 | 2 | 6,7 | 6,7 | 23,3 |
| 84 | 4 | 13,3 | 13,3 | 36,7 |
| 85 | 4 | 13,3 | 13,3 | 50,0 |
| Valid 86 | 3 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| 87 | 3 | 10,0 | 10,0 | 70,0 |
| 88 | 4 | 13,3 | 13,3 | 83,3 |
| 89 | 2 | 6,7 | 6,7 | 90,0 |
| 90 | 3 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Iklm Komunikasi Organisasi | Budaya Kerja Guru |
|--------------------------|----------------|----------------------------------|----------------------|
| N | | 30 | 30 |
| Normal Parameters | Mean | 87,23 | 85,63 |
| | Std. Deviation | 5,929 | 2,748 |
| | Absolute | ,146 | ,105 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,120 | ,091 |
| | Negative | -,146 | -,105 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,801 | ,578 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,542 | ,892 |

Budaya Kerja Guru

| | Observed N | Expected N | Residual |
|-------|------------|------------|----------|
| 80 | 1 | 3,0 | -2,0 |
| 82 | 4 | 3,0 | 1,0 |
| 83 | 2 | 3,0 | -1,0 |
| 84 | 4 | 3,0 | 1,0 |
| 85 | 4 | 3,0 | 1,0 |
| 86 | 3 | 3,0 | ,0 |
| 87 | 3 | 3,0 | ,0 |
| 88 | 4 | 3,0 | 1,0 |
| 89 | 2 | 3,0 | -1,0 |
| 90 | 3 | 3,0 | ,0 |
| Total | 30 | | |

UJI LINIERITAS**ANOVA**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|------|------|
| 1 Regression | 1,241 | 1 | 1,241 | ,160 | ,693 |
| 1 Residual | 217,726 | 28 | 7,776 | | |
| Total | 218,967 | 29 | | | |

UJI HOMOGENITAS**Test Statistics**

| | Iklm Komunikasi Organisasi | Budaya Kerja Guru |
|-------------|----------------------------------|----------------------|
| Chi-Square | 8,400 ^a | 3,333 ^b |
| Df | 17 | 9 |
| Asymp. Sig. | ,957 | ,950 |

Iklm Komunikasi Organisasi

| | Observed N | Expected N | Residual |
|----|------------|------------|----------|
| 75 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 78 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 79 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 80 | 3 | 1,7 | 1,3 |
| 81 | 2 | 1,7 | ,3 |
| 83 | 1 | 1,7 | -,7 |

| | | | |
|-------|----|-----|-----|
| 84 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 85 | 2 | 1,7 | ,3 |
| 87 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 88 | 2 | 1,7 | ,3 |
| 89 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 90 | 4 | 1,7 | 2,3 |
| 91 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 92 | 3 | 1,7 | 1,3 |
| 93 | 2 | 1,7 | ,3 |
| 94 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 95 | 1 | 1,7 | -,7 |
| 96 | 2 | 1,7 | ,3 |
| Total | 30 | | |

UJI HIPOTESIS

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,075 ^a | ,006 | -,030 | 2,789 |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 82,590 | 7,636 | | 10,816 | ,000 |
| | Iklm Komunikasi Organisasi | ,035 | ,087 | ,075 | ,399 | ,693 |

LAMPIRAN 6

DAFTAR GURU MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR TAHUN AJARAN 2017-2018

| NO | NAMA GURU | L/P | JABATAN | IJAZAH TERAKHIR | TMT | STATUS KEPEGAWAIAN | | ALAMAT | TEMPAT/TANGGAL LAHIR |
|----|------------------------------|-----|--------------------------|-----------------|------|--------------------|------|------------------------------------|-----------------------------|
| | | | | | | GTY | GTTY | | |
| 1 | KH. Ahmad Iqbal, Lc | L | Yayasan/Majelis Pimpinan | Unv. Madinah | 1993 | ✓ | | Jln. Suka Cerdas Titi Kuning Medan | Sei Buluh, 01 Februari 1954 |
| 2 | H. M. Ali Rangkuti | L | Yayasan/Majelis Pimpinan | Gontor Ponorogo | 1993 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Medan, 15 Desember 1970 |
| 3 | Dr. M. Firman Maulana, MA | L | Yayasan | S-3 Malaysia | 1993 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Bogor, 19 Agustus 1965 |
| 4 | Ahyat Tsani Nasution, S.Pd.I | L | Yayasan/Majelis Pimpinan | S-1 UMSU | 1993 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Medan, 14 Agustus 1966 |
| 5 | Didi Affandi | L | Direktur | Gontor Ponorogo | 1994 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Bogor, 17 November 1972 |
| 6 | Fauza Adlina, S.Ag | P | Ka. MA | S1- UISU | 1999 | ✓ | | Perumahan Purianom Asri | Medan, 20 Mei 1976 |
| 7 | Maryani, MA | P | Guru | S2- IAIN SU | 1998 | ✓ | | Griya Martubung Medan Labuhan | Medan, 25 Desember 1975 |
| 8 | Amir Syaiful, SH | L | Guru | S1- UMN | 2000 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Nias, 23 Maret 1966 |
| 9 | Siti Fatimah, S.Pd.I | P | Guru | S1- UISU | 2003 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Bukit Rata. 09 Agustus 1984 |
| 10 | Purnomo, SE | L | Guru | S1- UMSU | 2003 | ✓ | | Jl. Garu II No. 59 Medan Amplas | Medan, 30 Oktober 1980 |
| 11 | H. Muhammad Syafiar, MA | L | Guru | S2- IAIN-SU | 2003 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Melati, 01 Januari 1976 |
| 12 | A. Ridwan Panjaitan, S.Pd.I | L | Guru | S1- UISU | 2003 | ✓ | | Medan Labuhan | T. Balai, 07 Februari 1983 |
| 13 | Suci Wulan Sari, S.Si, M.Pd | P | Guru | S2- UNIMED | 2007 | | ✓ | Jl. AR Hakim Sukaramai | Asahan, 20 Mei 1986 |

| | | | | | | | | | |
|----|------------------------------|---|-----------|-------------------|------|---|---|----------------------------------|----------------------------------|
| 14 | Kusniati, S.Pd | P | Guru | S1- UMSU | 2007 | | ✓ | Jl. Deli Tua, Pamah Gg. Amri I | Deli Tua, 27 Agustus 1984 |
| 15 | Rohanta Sinaga, S.Pd.I | L | Guru | S1- STAIS | 2007 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | B. Mengkal, 10 Juli 1985 |
| 16 | Marzaniatun, S.Pd.I | P | Guru | S1- STAIS | 2007 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | P. Brandan, 25 Mei 1989 |
| 17 | Muhammad Iqbal, S.Pd.I | L | Guru | S1- IAIN-SU | 2008 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Beureunuen, 12 Juli 1989 |
| 18 | M. Zulhan Pulungan, S,S | L | Guru | S1- UISU | 2009 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Tembung, 06 November 1985 |
| 19 | Chairoel Idris, S.Pd.I | L | Guru | S1- IAIN-SU | 2010 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Takengon, 03 November 1991 |
| 20 | M. Syafi'i Saragih, MA | L | Guru | S2- IAIN-SU | 2010 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Tebing Tinggi, 01 Juli 1978 |
| 21 | Ika Satria | L | Guru | PMTS | 2011 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Pantan Tengah, 25 September 1991 |
| 22 | Rico Wahyu Prananda | L | Guru | PMTS | 2011 | | ✓ | Titi Kuning Medan Johor | Medan, 05 Maret 1992 |
| 23 | Rispan Effendi Lubis, S.Pd.I | L | Guru | An-Nuaimi Jakarta | | | ✓ | Binjai | |
| 24 | Putri | P | TU MTs/MA | SMA | 2013 | | ✓ | Griya Martubung Medan Labuhan | Medan, 17 April 1987 |
| 25 | Retno Miranti | P | Guru | SLTA-RH | 2017 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Sumberjo, 29 Mei 1999 |
| 26 | Khairunnisa | P | Guru | SLTP-PMTS | 2017 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Medan, 16 November 1998 |
| 27 | Rusdiani, ST | P | Guru | S1-STTI Glugur | 2018 | ✓ | | Jl. Makmur Dsn Anggrek Pasar VII | Sambi Rejo Timur 10 Juni 1974 |
| 28 | Fakhrurozi, SE | P | Guru | S1-Cut Nyak Dien | 2016 | ✓ | | Deli Tua-Pasar I | Medan, 13 April 1984 |
| 29 | Lismania, S.Pd | P | Guru | S1-STAIS Tamora | 2017 | ✓ | | Deli Tua-Pasar I | Medan, 08 Oktober 1988 |
| 30 | M. Maulana | L | Guru | SLTA-PMTS | 2017 | ✓ | | Titi Kuning Medan Johor | Perlis, 08 Mei 1998 |

LAMPIRAN 7

TABEL KORELASI PRODUCT MOMENT PEARSON

| Dk = n-2 | Probabilitas 1 ekor | | | | | | | |
|----------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 | 0,0025 | 0,0001 | 0,0005 |
| | Probabilitas 2 ekor | | | | | | | |
| | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,005 | 0,002 | 0,001 |
| 1 | 0,951 | 0,988 | 0,977 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 2 | 0,800 | 0,900 | 0,950 | 0,980 | 0,990 | 0,995 | 0,998 | 0,999 |
| 3 | 0,687 | 0,805 | 0,878 | 0,934 | 0,959 | 0,974 | 0,986 | 0,991 |
| 4 | 0,608 | 0,729 | 0,811 | 0,882 | 0,917 | 0,942 | 0,963 | 0,974 |
| 5 | 0,551 | 0,669 | 0,754 | 0,833 | 0,875 | 0,906 | 0,935 | 0,951 |
| 6 | 0,507 | 0,621 | 0,707 | 0,789 | 0,834 | 0,870 | 0,905 | 0,925 |
| 7 | 0,472 | 0,582 | 0,666 | 0,750 | 0,798 | 0,836 | 0,875 | 0,898 |
| 8 | 0,443 | 0,549 | 0,632 | 0,715 | 0,765 | 0,805 | 0,847 | 0,872 |
| 9 | 0,419 | 0,521 | 0,602 | 0,685 | 0,735 | 0,776 | 0,820 | 0,847 |
| 10 | 0,398 | 0,497 | 0,576 | 0,658 | 0,708 | 0,750 | 0,795 | 0,823 |
| 11 | 0,380 | 0,476 | 0,553 | 0,634 | 0,684 | 0,726 | 0,772 | 0,801 |
| 12 | 0,365 | 0,458 | 0,532 | 0,612 | 0,661 | 0,703 | 0,750 | 0,780 |
| 13 | 0,351 | 0,441 | 0,514 | 0,592 | 0,641 | 0,683 | 0,730 | 0,760 |
| 14 | 0,338 | 0,426 | 0,497 | 0,574 | 0,623 | 0,664 | 0,711 | 0,742 |
| 15 | 0,327 | 0,412 | 0,482 | 0,558 | 0,606 | 0,647 | 0,694 | 0,725 |
| 16 | 0,317 | 0,400 | 0,468 | 0,543 | 0,590 | 0,631 | 0,678 | 0,708 |
| 17 | 0,308 | 0,389 | 0,456 | 0,529 | 0,575 | 0,616 | 0,662 | 0,693 |
| 18 | 0,299 | 0,378 | 0,444 | 0,516 | 0,561 | 0,602 | 0,648 | 0,679 |
| 19 | 0,291 | 0,369 | 0,443 | 0,503 | 0,549 | 0,589 | 0,635 | 0,665 |
| 20 | 0,284 | 0,360 | 0,423 | 0,492 | 0,537 | 0,576 | 0,622 | 0,652 |
| 21 | 0,277 | 0,352 | 0,413 | 0,482 | 0,526 | 0,565 | 0,610 | 0,640 |
| 22 | 0,271 | 0,344 | 0,404 | 0,472 | 0,515 | 0,554 | 0,599 | 0,629 |
| 23 | 0,265 | 0,337 | 0,396 | 0,462 | 0,505 | 0,543 | 0,588 | 0,618 |
| 24 | 0,260 | 0,330 | 0,388 | 0,453 | 0,496 | 0,534 | 0,578 | 0,607 |
| 25 | 0,255 | 0,323 | 0,381 | 0,445 | 0,487 | 0,524 | 0,568 | 0,597 |
| 26 | 0,250 | 0,317 | 0,374 | 0,437 | 0,479 | 0,515 | 0,559 | 0,588 |
| 27 | 0,245 | 0,311 | 0,367 | 0,430 | 0,471 | 0,507 | 0,550 | 0,579 |
| 28 | 0,241 | 0,306 | 0,361 | 0,423 | 0,463 | 0,499 | 0,541 | 0,570 |
| 29 | 0,237 | 0,301 | 0,355 | 0,416 | 0,456 | 0,491 | 0,533 | 0,562 |
| 30 | 0,233 | 0,296 | 0,349 | 0,409 | 0,449 | 0,484 | 0,526 | 0,554 |
| 35 | 0,216 | 0,275 | 0,325 | 0,381 | 0,418 | 0,452 | 0,492 | 0,519 |
| 40 | 0,202 | 0,257 | 0,304 | 0,358 | 0,393 | 0,425 | 0,463 | 0,490 |
| 45 | 0,190 | 0,243 | 0,288 | 0,338 | 0,372 | 0,403 | 0,439 | 0,465 |
| 50 | 0,181 | 0,231 | 0,273 | 0,322 | 0,354 | 0,384 | 0,419 | 0,443 |
| 60 | 0,165 | 0,211 | 0,250 | 0,295 | 0,325 | 0,352 | 0,385 | 0,408 |
| 70 | 0,153 | 0,195 | 0,232 | 0,274 | 0,302 | 0,327 | 0,358 | 0,380 |
| 80 | 0,143 | 0,183 | 0,217 | 0,257 | 0,283 | 0,307 | 0,336 | 0,357 |
| 90 | 0,135 | 0,173 | 0,205 | 0,242 | 0,267 | 0,290 | 0,318 | 0,338 |
| 100 | 0,128 | 0,164 | 0,195 | 0,230 | 0,254 | 0,276 | 0,303 | 0,321 |

TABEL HARGA KRITIK CHI KUADRAT

| db | Interval Kepercayaan | | | | | | | | |
|--------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | 99% | 95% | 90% | 75% | 50% | 25% | 10% | 5% | 1% |
| 1 | 6,635 | 3,841 | 2,706 | 1,320 | 0,455 | 0,102 | 0,0158 | 0,0039 | 0,0002 |
| 2 | 9,21 | 5,99 | 4,61 | 2,77 | 1,39 | 0,575 | 0,211 | 0,103 | 0,0201 |
| 3 | 11,3 | 7,815 | 8,25 | 4,11 | 2,37 | 1,21 | 0,584 | 0,352 | 0,115 |
| 4 | 13,3 | 9,49 | 7,78 | 5,39 | 3,36 | 1,92 | 1,06 | 0,711 | 0,297 |
| 5 | 15,1 | 11,1 | 9,24 | 6,63 | 4,35 | 2,67 | 1,61 | 1,15 | 0,554 |
| 6 | 16,8 | 12,6 | 10,6 | 7,84 | 5,35 | 3,45 | 2,20 | 1,64 | 0,872 |
| 7 | 18,5 | 14,1 | 12,0 | 9,04 | 6,35 | 4,25 | 2,83 | 2,17 | 1,24 |
| 8 | 20,1 | 15,5 | 13,4 | 10,2 | 7,34 | 5,07 | 3,49 | 2,73 | 1,65 |
| 9 | 21,7 | 16,9 | 14,7 | 11,4 | 8,34 | 5,90 | 4,17 | 3,33 | 2,09 |
| 10 | 23,2 | 18,3 | 16,0 | 12,5 | 9,34 | 6,74 | 4,87 | 3,94 | 2,56 |
| 11 | 24,7 | 19,7 | 17,3 | 13,7 | 10,3 | 7,58 | 5,58 | 4,57 | 3,05 |
| 12 | 26,2 | 21,0 | 18,5 | 14,8 | 11,3 | 8,44 | 6,30 | 5,23 | 3,57 |
| 13 | 27,7 | 22,4 | 19,8 | 16,0 | 12,3 | 9,30 | 7,04 | 5,89 | 4,11 |
| 14 | 29,1 | 23,7 | 21,4 | 17,1 | 13,3 | 10,2 | 7,79 | 6,57 | 4,66 |
| 15 | 30,6 | 25,0 | 22,3 | 18,2 | 14,3 | 11,0 | 8,85 | 7,26 | 5,23 |
| 16 | 32,0 | 26,3 | 23,5 | 19,4 | 15,3 | 11,9 | 9,31 | 7,89 | 5,81 |
| 17 | 33,4 | 27,6 | 24,8 | 20,5 | 16,3 | 12,8 | 10,1 | 8,67 | 6,41 |
| 18 | 34,8 | 28,9 | 26,0 | 21,7 | 17,3 | 13,7 | 10,9 | 9,36 | 7,01 |
| 19 | 36,2 | 30,1 | 27,2 | 22,7 | 18,3 | 14,6 | 11,7 | 10,1 | 7,63 |
| 20 | 37,6 | 31,4 | 28,4 | 23,8 | 19,3 | 15,5 | 12,4 | 10,9 | 8,26 |
| 21 | 38,9 | 32,7 | 29,6 | 24,9 | 20,3 | 16,3 | 13,2 | 11,6 | 8,90 |
| 22 | 40,3 | 33,9 | 30,8 | 26,0 | 21,3 | 17,2 | 14,0 | 12,3 | 9,54 |
| 23 | 41,6 | 35,2 | 32,0 | 27,1 | 22,3 | 18,1 | 14,8 | 13,1 | 10,2 |
| 24 | 43,0 | 35,4 | 33,2 | 28,2 | 23,2 | 19,0 | 15,7 | 13,8 | 10,9 |
| 25 | 44,3 | 37,7 | 34,4 | 29,3 | 24,3 | 19,9 | 16,5 | 14,6 | 11,5 |
| 26 | 45,6 | 38,9 | 35,6 | 30,4 | 25,3 | 20,8 | 17,3 | 15,4 | 12,2 |
| 27 | 47,0 | 40,1 | 36,7 | 31,5 | 26,3 | 21,7 | 18,1 | 16,2 | 12,9 |
| 28 | 48,3 | 41,3 | 37,9 | 32,6 | 27,9 | 22,7 | 18,9 | 16,9 | 13,6 |
| 29 | 49,6 | 42,6 | 39,1 | 33,7 | 28,3 | 23,6 | 19,8 | 17,7 | 14,3 |
| 30 | 50,9 | 43,8 | 40,3 | 34,8 | 29,3 | 24,5 | 20,6 | 18,5 | 15,0 |
| 40 | 53,7 | 55,8 | 51,8 | 45,6 | 39,9 | 33,7 | 29,1 | 26,5 | 22,2 |
| 50 | 88,4 | 67,5 | 63,2 | 56,3 | 49,3 | 42,9 | 37,7 | 34,2 | 29,7 |
| 60 | 88,4 | 79,1 | 74,4 | 57,0 | 59,3 | 52,3 | 46,5 | 43,2 | 37,5 |
| 70 | 100,4 | 90,5 | 85,5 | 77,6 | 69,3 | 61,7 | 55,3 | 51,7 | 45,4 |
| 80 | 112,3 | 101,9 | 96,6 | 88,1 | 79,3 | 71,1 | 64,3 | 60,4 | 53,5 |
| 90 | 114,1 | 113,1 | 107,6 | 98,6 | 89,3 | 80,6 | 73,3 | 69,1 | 61,8 |
| 100 | 135,8 | 124,3 | 118,5 | 109,4 | 99,3 | 90,1 | 82,4 | 77,9 | 70,1 |
| db | 1% | 5% | 10% | 25% | 50% | 75% | 90% | 95% | 100% |
| Taraf Signifikansi | | | | | | | | | |

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI F
untuk dk1 pembilang dan dk2 penyebut
pada taraf signifikansi 5% atau F;05 (dk1,dk2)

| dk1 dk 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 161,446 | 199,499 | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 | 236,767 | 238,884 | 240,543 | 241,882 |
| 2 | 18,513 | 19,000 | 19,164 | 19,247 | 19,296 | 19,329 | 19,353 | 19,371 | 19,385 | 19,396 |
| 3 | 10,128 | 9,552 | 9,277 | 9,117 | 9,013 | 8,941 | 8,887 | 8,845 | 8,812 | 8,785 |
| 4 | 7,709 | 6,944 | 6,591 | 6,388 | 6,256 | 6,163 | 6,094 | 6,041 | 5,999 | 5,964 |
| 5 | 6,608 | 5,786 | 5,409 | 5,192 | 5,050 | 4,950 | 4,876 | 4,818 | 4,772 | 4,735 |
| 6 | 5,987 | 5,143 | 4,757 | 4,534 | 4,387 | 4,284 | 4,207 | 4,147 | 4,099 | 4,060 |
| 7 | 5,591 | 4,737 | 4,347 | 4,120 | 3,972 | 3,866 | 3,787 | 3,726 | 3,677 | 3,637 |
| 8 | 5,318 | 4,459 | 4,066 | 3,838 | 3,688 | 3,581 | 3,500 | 3,438 | 3,388 | 3,347 |
| 9 | 5,117 | 4,266 | 3,863 | 3,633 | 3,482 | 3,374 | 3,293 | 3,230 | 3,179 | 3,137 |
| 10 | 4,965 | 4,103 | 3,708 | 3,478 | 3,326 | 3,217 | 3,135 | 3,072 | 3,020 | 2,978 |
| 11 | 4,844 | 3,982 | 3,587 | 3,357 | 3,204 | 3,095 | 3,012 | 2,948 | 2,896 | 2,854 |
| 12 | 4,747 | 3,885 | 3,490 | 3,259 | 3,106 | 2,996 | 2,913 | 2,849 | 2,796 | 2,753 |
| 13 | 4,667 | 3,806 | 3,411 | 3,179 | 3,025 | 2,915 | 2,832 | 2,767 | 2,714 | 2,671 |
| 14 | 4,600 | 3,739 | 3,344 | 3,112 | 2,958 | 2,848 | 2,764 | 2,699 | 2,646 | 2,602 |
| 15 | 4,543 | 3,682 | 3,287 | 3,056 | 2,901 | 2,790 | 2,707 | 2,641 | 2,588 | 2,544 |
| 16 | 4,494 | 3,634 | 3,239 | 3,007 | 2,852 | 2,741 | 2,657 | 2,591 | 2,538 | 2,494 |
| 17 | 4,451 | 3,592 | 3,197 | 2,965 | 2,810 | 2,699 | 2,614 | 2,548 | 2,494 | 2,450 |
| 18 | 4,414 | 3,555 | 3,160 | 2,928 | 2,773 | 2,661 | 2,577 | 2,510 | 2,456 | 2,412 |
| 19 | 4,381 | 3,522 | 3,127 | 2,895 | 2,740 | 2,628 | 2,544 | 2,477 | 2,423 | 2,378 |
| 20 | 4,351 | 3,493 | 3,098 | 2,866 | 2,711 | 2,599 | 2,514 | 2,447 | 2,393 | 2,348 |
| 21 | 4,325 | 3,467 | 3,072 | 2,840 | 2,685 | 2,573 | 2,488 | 2,420 | 2,366 | 2,321 |
| 22 | 4,301 | 3,443 | 3,049 | 2,817 | 2,661 | 2,549 | 2,464 | 2,397 | 2,342 | 2,297 |
| 23 | 4,279 | 3,422 | 3,028 | 2,796 | 2,640 | 2,528 | 2,442 | 2,375 | 2,320 | 2,275 |
| 24 | 4,260 | 3,403 | 3,009 | 2,776 | 2,621 | 2,508 | 2,423 | 2,355 | 2,300 | 2,255 |
| 25 | 4,242 | 3,385 | 2,991 | 2,759 | 2,603 | 2,490 | 2,405 | 2,337 | 2,282 | 2,236 |
| 26 | 4,225 | 3,369 | 2,975 | 2,743 | 2,587 | 2,474 | 2,388 | 2,321 | 2,265 | 2,220 |
| 27 | 4,210 | 3,354 | 2,960 | 2,728 | 2,572 | 2,459 | 2,373 | 2,305 | 2,250 | 2,204 |
| 28 | 4,196 | 3,340 | 2,947 | 2,714 | 2,558 | 2,445 | 2,359 | 2,291 | 2,236 | 2,190 |
| 35 | 4,121 | 3,267 | 2,874 | 2,641 | 2,485 | 2,372 | 2,285 | 2,217 | 2,161 | 2,114 |
| 40 | 4,085 | 3,232 | 2,839 | 2,606 | 2,449 | 2,336 | 2,249 | 2,180 | 2,124 | 2,077 |
| 50 | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 | 2,199 | 2,130 | 2,073 | 2,026 |
| 60 | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 | 2,167 | 2,097 | 2,040 | 1,993 |
| 70 | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 | 2,143 | 2,074 | 2,017 | 1,969 |
| 80 | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 | 2,126 | 2,056 | 1,999 | 1,951 |
| 90 | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 | 2,113 | 2,043 | 1,986 | 1,938 |
| 100 | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 | 2,103 | 2,032 | 1,975 | 1,927 |

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI t

| Dk = n-2 | Probabilitas 1 ekor | | | | | | | |
|----------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 | 0,0025 | 0,0001 | 0,0005 |
| | Probabilitas 2 ekor | | | | | | | |
| | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,005 | 0,002 | 0,001 |
| 1 | 3,076 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,656 | 127,321 | 318,289 | 636,578 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 14,089 | 22,328 | 31,600 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 7,453 | 10,214 | 12,924 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 5,598 | 7,713 | 8,610 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 4,773 | 5,894 | 6,869 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 4,317 | 5,208 | 5,595 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 4,029 | 4,785 | 5,408 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 3,833 | 4,501 | 5,041 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 3,690 | 4,297 | 4,781 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 3,581 | 4,144 | 4,587 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 3,497 | 4,025 | 4,437 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 3,428 | 3,930 | 4,318 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 3,372 | 3,852 | 4,221 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 3,326 | 3,787 | 4,140 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 3,286 | 3,733 | 4,073 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 3,252 | 3,686 | 4,015 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 3,222 | 3,646 | 3,965 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 3,197 | 3,610 | 3,922 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 3,174 | 3,579 | 3,883 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 3,153 | 3,552 | 3,850 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 3,135 | 3,527 | 3,819 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 3,119 | 3,505 | 3,792 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 3,104 | 3,485 | 3,768 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 3,091 | 3,467 | 3,745 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 3,078 | 3,450 | 3,725 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 3,067 | 3,435 | 3,707 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 3,057 | 3,421 | 3,689 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 3,047 | 3,408 | 3,674 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 3,038 | 3,396 | 3,660 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 3,030 | 3,385 | 3,646 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 2,996 | 3,340 | 3,591 |
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 2,971 | 3,307 | 3,551 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 2,952 | 3,281 | 3,520 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 2,937 | 3,261 | 3,496 |
| 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 2,915 | 3,232 | 3,460 |
| 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 | 2,899 | 3,211 | 3,435 |
| 80 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,639 | 2,887 | 3,195 | 3,416 |
| 90 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,368 | 2,632 | 2,876 | 3,183 | 3,402 |
| 100 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,364 | 2,626 | 2,871 | 3,174 | 3,390 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Sarah Angginta Nasution
2. NIM : 37143027
3. Tempat/Tgl Lahir : Medan, 18 Mei 1996
4. Umur : 22 Tahun
5. Alamat : JL. M. Yakub Lubis Gg. Syukur 3 No. 03 Bandar
Khalipah

B. Pendidikan

1. Tamatan SDN 105293 Medan Estate Tahun 2002
2. Tamatan MTsN 2 Medan Tahun 2008
3. Tamatan MAN 2 Model Medan Tahun 2014
4. Tamatan UIN Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2018