

ABSTRAK

Azmi, Yusrin Nor. 2016. Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.

Kata kunci: Efektifitas Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kualitas hasil kerja, kedisiplinan, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara seluruh komponen sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sehingga akan mendorong seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Selain faktor komunikasi, kedisiplinan adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh guru dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan guru itu sendiri karena semakin baik disiplin kerja guru maka akan semakin meningkat prestasi kerja yang akan dicapainya. Konteks inilah yang dalam kinerjanya, beberapa guru di MA Al-Islam tidak menjaga komunikasi yang efektif dan kedisiplinan dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam, (2) mengetahui disiplin kerja guru di MA Al-Islam, (3) mengetahui kinerja guru di MA Al-Islam, (4) mengetahui pengaruh efektifitas komunikasi dengan kinerja guru di MA Al-Islam, (5) mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru di MA Al-Islam, dan (6) mengetahui pengaruh efektifitas kinerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di MA Al-Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket sedangkan analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi di MA Al-Islam yang berjumlah 80 orang guru atau responden.

Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, diperoleh hasil: (1) efektifitas komunikasi guru MA Al-Islam adalah cukup dengan frekuensi sebanyak 48 guru atau sekitar 60%, (2) disiplin kerja guru MA Al-Islam adalah cukup dengan frekuensi sebanyak 57 guru atau sekitar 71,25%, (3) efektifitas komunikasi guru MA Al-Islam adalah cukup dengan frekuensi sebanyak 46 guru atau sekitar 57,5%, (4) ada pengaruh antara efektifitas komunikasi terhadap kinerja guru MA Al-Islam sebesar 27,2451 dengan koefisien determinasi sebesar 25%, (5) ada pengaruh antara efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MA Al-Islam sebesar 43,0391 dengan koefisien determinasi sebesar 35%, dan (6) ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Islam sebesar 45,4074 dengan koefisien determinasi sebesar 54%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dalam masyarakat, bangsa dan negara. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Oleh karena itu, pada setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 2 juga dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal

yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹ Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Dimana kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata, kinerja berasal dari kata *performance* yang memberikan tiga arti, yaitu prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas.²

Miftah Thoha mengemukakan bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.³ Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam bukunya Uhar Suharsaputra yang berjudul “Administrasi Pendidikan” kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator bahwa kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain kualitas hasil kerja, ketepatan waktu (kedisiplinan), inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.⁴

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di

¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 52-53.

² *Ibid.*, 45.

³ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 35.

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 146.

bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.⁵

Dalam dunia pendidikan sebagai seorang guru, guru diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja dan lingkungan sehari-hari. Dimana komunikasi merupakan inti organisasi, tanpa komunikasi tidak akan terdapat aktifitas organisasi.⁶ Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain baik langsung maupun tidak langsung, baik tertulis, lisan maupun bahasa isyarat.⁷ Komunikasi merupakan kegiatan terpenting dalam kehidupan manusia karena komunikasi memiliki kemampuan menjembatani seluruh kepentingan manusia baik individu maupun sebagai bagian dari komunitasnya. Seluruh interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, program kerja yang harus dilaksanakan dan keputusan yang harus

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, 54-55.

⁶ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja di Organisasi* (Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2010), 97.

⁷ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 111.

dilaksanakan, kesemuanya memiliki hubungan baik antara individu maupun antar satuan kerja.⁸

Manajemen dilihat dari kegiatan orang-orangnya berarti bekerjasamanya dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Di sekolah memang tidak banyak personel jika dipandang dari personel dewasa yaitu guru dan pegawai. Namun jika peserta didik dipandang juga sebagai personil sekolah jumlahnya akan menjadi banyak. Oleh karena itu, komunikasi yang baik antara berbagai personil tersebut harus dikembangkan sedemikian rupa untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Kurang komunikasi akan mengakibatkan kurangnya hasil yang dapat diwujudkan bahkan sering gagal dalam mencapai tujuan.⁹

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sebab dengan

⁸ Wibowo, Manajemen Perubahan Edisi Ketiga (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 48.

⁹ E. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 221.

pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.¹⁰

Selain faktor komunikasi, kedisiplinan adalah faktor yang juga sangat dibutuhkan oleh guru dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan guru itu sendiri, karena semakin baik disiplin kerja seorang guru maka akan semakin meningkat prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut Nitisemito dalam bukunya Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana yang berjudul “Guru Profesional” disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹¹ Senada dengan pendapat Nitisemito, menurut Avin Fadilla Helmi dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin yang berjudul “Kinerja Guru Profesional” disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi. Sedangkan menurut Aritonang dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin, disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.¹²

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah.

¹⁰ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2010), 33-34.

¹¹ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 97.

¹² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 112

Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.¹³ Perilaku disiplin berkaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini bukan saja terpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.¹⁴

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Berdasarkan data yang didapat dari MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, peneliti menemukan beberapa informasi bahwa dari keseluruhan guru MA Al-Islam yang berjumlah 80 orang ini mempunyai semangat kinerja yang tinggi, tetapi masih ada beberapa guru yang mempunyai kinerja yang rendah. Dimana masih ada guru yang tidak rutin membuat perencanaan belajar, masih ada guru yang jarang menggunakan media pembelajaran di kelas, dan masih ada guru yang gptek sehingga tidak mengikuti perkembangan teknologi khususnya guru senior atau guru yang sudah lanjut usia. Selain itu masih ada guru yang tidak melakukan komunikasi dengan efektif, dimana ketika ada pemberitahuan undangan rapat, beberapa guru memilih untuk tidak menghadirinya terutama bagi guru senior. Di sini ada dua masalah, yaitu

¹³ Ibid., 109.

¹⁴ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 43.

segi komunikasi dan segi kedisiplinan. Untuk segi komunikasi adalah pendapat yang dimiliki guru tidak tersampaikan kepada pihak yang berwenang karena tidak menghadiri rapat, sedangkan dari segi kedisiplinan dapat dilihat dari ketidakhadiran guru dalam rapat. Jika hal itu dikomunikasikan dengan efektif maka semua guru akan menghadiri rapat dengan disiplin tanpa ada guru yang tidak menghadirinya atau absen dan pendapat guru dapat tersampaikan kepada pihak yang berwenang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Selain itu jika ada guru yang tidak masuk sekolah dan tidak melakukan komunikasi kepada guru piket maka kelas yang kosong tersebut akan kosong karena tidak ada yang menggantikannya. Walaupun demikian, guru piket sering melakukan kontrol kelas untuk mengecek apakah ada kelas yang kosong atau tidak, bahkan setiap pagi kepala madrasah juga sering melakukan monitoring kelas untuk mengecek kehadiran guru di kelas. Kehadiran guru di kelas juga dapat dilihat dari jurnal harian guru. Masalahnya adalah sebagian guru tidak disiplin mengisi jurnal. Hal ini terjadi karena letak antar kelas tidak berurutan dan waktu terus berjalan, membuat guru langsung memulai pembelajaran tanpa mengisi jurnal. Walaupun demikian, guru masih berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, dimana selama proses pembelajaran, guru dapat mengelola kelas dengan baik, bahkan meskipun di kelas tidak disediakan LCD proyektor secara permanen, beberapa guru tetap semangat membawa LCD proyektor dari kantor ke kelas untuk menggunakannya sesuai dengan metode dan strategi mengajar yang digunakan. Jika hubungan dan komunikasi antar guru dapat berjalan dengan efektif dan para guru juga sadar bahwa kedisiplinan dalam bekerja itu penting maka kinerja guru akan terwujud dengan baik pula.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang diatas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?
2. Bagaimana disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?
3. Bagaimana kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?
4. Apakah efektifitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?
6. Apakah efektifitas komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagaimana berikut:

1. Mengetahui efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.

2. Mengetahui disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.
3. Mengetahui kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh efektifitas komunikasi terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.
6. Mengetahui pengaruh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang mendalam terkait dengan kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Secara praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah dan Guru, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bahwa efektifitas komunikasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.
- b. Bagi peneliti, memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti terhadap kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

E. Kajian Terdahulu

Pada tahun 2014 telah dilakukan penelitian oleh Ingga Prana Yoga dengan judul Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru di SMP NEGERI Kecamatan Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tawang Sari. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,556 > 2,021$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya kualitas komunikasi dalam organisasi yang meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah kualitas komunikasi dalam organisasi, maka semakin rendah pula kinerja guru; (2) Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tawang Sari. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,908 > 2,021$) dengan $p < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh tinggi rendahnya kesejahteraan guru. Semakin tinggi kesejahteraan guru, maka kinerja guru semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan guru, maka semakin rendah kinerja guru.; (3) Komunikasi dalam organisasi dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tawang Sari. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $56,047 > 3,23$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Semakin tinggi kualitas

komunikasi dalam organisasi dan tingginya kesejahteraan guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.¹⁵

Kemudian pada tahun 2008 juga telah dilakukan penelitian oleh Kaliri dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%, (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja.¹⁶

Dari kedua kajian terdahulu tersebut, peneliti akan mengadakan sebuah penelitian yang mengacu pada kajian terdahulu dengan judul Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel Y yaitu antara kedua penelitian di atas dengan penelitian ini menggunakan variabel kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan rancangan penelitian

¹⁵ Ingga Prana Yoga, Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru di SMP NEGERI Kecamatan Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), 70.

¹⁶ Kaliri, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang (Tesis, Universitas Negeri Semarang, 2008), 85.

deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda. Variabel X dalam penelitian ini adalah efektifitas komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel Y adalah kinerja guru.

F. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (job performance). Secara etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Maka kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, performance sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.¹⁷

Menurut Stoner dan Freeman yang dikutip oleh Husaini Usman dalam bukunya “Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan” kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Sedangkan menurut Salim yang dikutip oleh Husaini Usman, kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.¹⁸ Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan

¹⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 166.

¹⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 456.

pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Standar Beban Kerja Guru

Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu:¹⁹

1) Merencanakan pembelajaran

Tugas guru yang pertama adalah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Lingkup RPP paling luas mencakup 1 (satu) kompetensi dasar yang terdiri atas 1 (satu) atau beberapa indikator untuk 1 (satu) kali pertemuan atau lebih. Komponen RPP sekurang-kurangnya mencakup: identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran,

¹⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 14-22.

materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, sumber, bahan dan alat belajar, dan penilaian hasil belajar.

2) Melaksanakan pembelajaran

Tugas guru yang kedua adalah melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar. Guru dapat memberlakukan kegiatan piket kebersihan, melakukan absensi setiap memulai pelajaran, dan mengatur tempat duduk secara bergiliran.

Selain mengelola kelas guru juga menggunakan media dan sumber belajar. Dalam menggunakan media guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada atau sengaja mendesain terlebih dahulu. Media pembelajaran dipilih yang paling sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan yang paling tepat mendukung isi pelajaran. Kemampuan selanjutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu, guru diharapkan cakap dalam menggunakan berbagai variasi metode agar siswa tetap semangat untuk belajar.

3) Menilai hasil pembelajaran

Tugas guru yang ketiga adalah menilai hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses, dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

4) Membimbing dan melatih peserta didik

Tugas guru yang keempat adalah membimbing dan melatih peserta didik. Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga, yaitu a) Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran, kegiatan ini dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran; b) Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler, kegiatan ini terdiri dari remedial dan pengayaan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu guru; c) Bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan ini merupakan kegiatan pilihan dan bersifat wajib bagi siswa.

5) Melaksanakan tugas tambahan

Kemudian tugas guru yang kelima adalah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antarpribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.²⁰

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu dapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.²¹

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul “Etika Profesi Keguruan” mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus

²⁰ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 21.

²¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 29.

dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.²²

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.²³ Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1) Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

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

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas

²² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 21-22.

²³ *Ibid.*, 23.

tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam membuat tes yang berbentuk tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.²⁴

Selain itu menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari motivasi dan kemampuan (ability). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi guru terdiri dari: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional; dan (d) kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam

²⁴ Direktorat Tenaga Kependidikan, Penilaian Kinerja Guru (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008) 22-25.

yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²⁵

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam bukunya Martinis Yamin dan Maisah yang berjudul “Standarisasi Kinerja Guru” kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:²⁶

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

²⁵ Eko P. Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 202.

²⁶ Martinis Yamin dan Maisah, Standarisasi Kinerja Guru (Jakarta: GP. Press, 2010), 129-130.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkapkan tersebut, antara lain a) Kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi; b) Kemampuan mengajar; c) Komunikasi; Hubungan dengan masyarakat; d) Kedisiplinan; e) Kesejahteraan; dan f) Iklim kerja.²⁷

e. Strategi Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain:²⁸

Pertama, Kepala sekolah harus memahami dan meningkatkan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:

- 1) Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.

²⁷ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 24.

²⁸ *Ibid.*, 60-62.

- 2) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
- 3) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru yang layak.
- 4) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.
- 5) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru.
- 7) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- 8) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
- 9) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
- 10) Menciptakan dan menjaga iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
- 11) Memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- 12) Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan dan pendidikan anggota keluarga serta terhadap kebahagiaan keluarganya.

13) Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.

14) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru.

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Kedua, Dinas Pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sektor pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut: (a) memberikan kemandirian kepada sekolah secara utuh; (b) mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru; (c) menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah; (d) menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang dihadapi guru.

2. Efektifitas Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Joseph Ade Vito dalam bukunya Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, yang berjudul “Supervisi Pendidikan” mengatakan komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberitahukan, berpartisipasi, menjadi milik bersama. Jadi komunikasi mengandung pengertian: memberitahukan, menyebarkan informasi, berita, pesan, pengetahuan, pikiran, nilai-nilai dengan maksud agar menggugah partisipasi dengan harapan agar hal-hal yang diberitahukan tersebut menjadi milik bersama antara menyampaikan informasi (komunikator) dan orang yang menerima informasi (komunikan).²⁹

Selain itu, komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau pemberitahuan dan penerimaan suatu keterangan, tanda atau kabar lewat pembicaraan, gerak, tulisan, dan lain-lainnya. Dapat pula diartikan sebagai kabar atau keterangan. Menurut Cartier dan Harwood dalam bukunya Miftah Toha yang berjudul “Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya” komunikasi adalah proses penulanan ingatan-ingatan dan kemudian dipertegas oleh Davis bahwa proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi.³⁰

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:³¹

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.

²⁹ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Gava Media, 2011), 57.

³⁰ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, 170-171.

³¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan sosial.

b. Fungsi Komunikasi

Banyak fungsi komunikasi dalam lembaga atau organisasi salah satunya adalah sebagai sarana untuk menyampaikan informasi dengan pihak-pihak lain baik itu komunitas lembaga atau organisasi itu sendiri maupun masyarakat luas. Wehrich dan Koontz dalam bukunya Abdullah Munir yang berjudul “Menjadi Kepala Sekolah Efektif” menyatakan bahwa fungsi utama komunikasi adalah: (1) menetapkan dan menyebarkan tujuan-tujuan lembaga atau organisasi; (2) mengembangkan rencana-rencana untuk mencapainya; (3) mengorganisasi sumber daya manusia dan sumber-sumber lain untuk menciptakan cara yang paling efektif dan efisien; (4) memilih, mengembangkan, dan menilai anggota-anggota dari organisasi; (5) mengarahkan, mengatur, memotivasi, dan menciptakan suatu iklim dimana para komunitas bersedia untuk berkontribusi; (6) mengontrol aksi atau tindakan atau kinerja.³²

Sedangkan Robbins dalam bukunya Abdullah Munir yang berjudul “Menjadi Kepala Sekolah Efektif” mengatakan bahwa ada empat fungsi utama komunikasi, yaitu:³³

³² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 44-45.

³³ *Ibid.*, 45-46.

1) Kendali (kontrol, pengawasan)

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hierarki, wewenang, dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh para karyawan. Misalnya jika para karyawan diminta untuk terlebih dahulu mengomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsung sesuai dengan kebijakan madrasah maka komunikasi itu menjalankan suatu fungsi kontrol. Tetapi komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku.

2) Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja secara baik dan benar, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar. Pembentukan tujuan yang spesifik, umpan balik mengenai kemajuan ke arah tujuan, dan dorongan dari perilaku yang diinginkan semuanya merangsang motivasi dan menuntut adanya komunikasi.

3) Pengungkapan emosional

Bagi sebagian besar karyawan, kelompok kerja merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana para karyawan dapat menyampaikan atau menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4) Informasi

Ini berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

Dari fungsi tersebut maka sudah jelas bahwa komunikasi merupakan alat atau sarana yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik, sulit untuk membayangkan suatu sekolah atau madrasah dapat berjalan baik serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan secara maksimal.

c. Proses Komunikasi

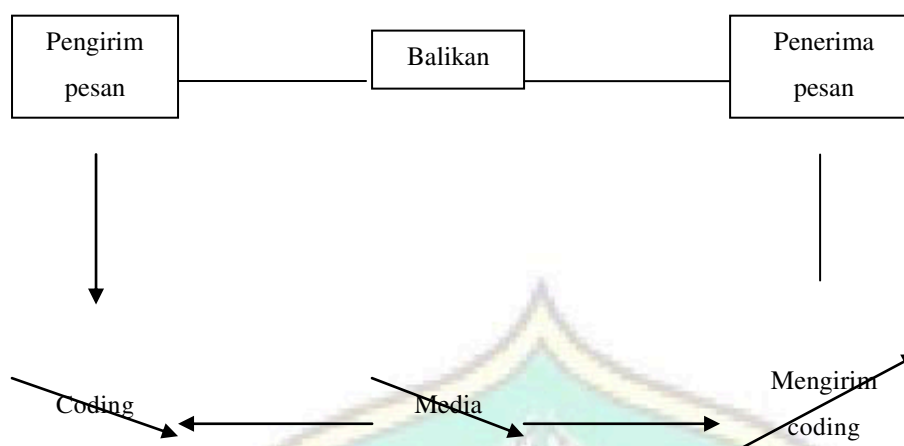
Unsur-unsur dalam proses komunikasi antara lain:³⁴

- 1) Pengirim pesan (sender) atau komunikator dan materi atau isi pesan adalah orang yang mempunyai satu paket ide untuk disampaikan kepada orang lain dengan harapan pesannya dapat dipahami oleh penerima pesan sesuai dengan yang dimaksud. Materi pesan dapat berupa informasi, ajakan, rencana kerja, pertanyaan, dan tanggapan.
- 2) Bahasa pesan (coding) bertujuan untuk menyingkat pola pikir pengirim pesan ke orang lain. Biasanya leader atau manajer menyampaikan pesannya dalam bentuk kata-kata, gerakan anggota badan (bahasa tubuh). Tujuan penyampaian pesan ini adalah mengajak, mmbujuk, mengubah sikap atau perilaku ke arah tujuan tertentu.

³⁴ Husaini Usman, Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, 389-390.

- 3) Media, pemilihan media dipengaruhi isi pesan yang harus disampaikan, jumlah penerima pesan, situasi, dan sebagainya. Media yang dapat digunakan antara lain telepon, radio, TV, mikrofon, memo, surat, komputer, internet, foto, papan pengumuman, pertemuan, lokakarya, seminar, rapat kerja, penerbitan, dan sebagainya.
- 4) Mengartikan pesan (decoding), setelah pesan diterima melalui indra maka si penerima pesan harus dapat mengartikan bahasa isyarat sesuai dengan isi pesan yang dimaksud.
- 5) Penerima pesan atau komunikan adalah orang yang dapat memahami pesan si pengirim walaupun dalam bentuk sandi tanpa mengurangi arti pesan yang dimaksud oleh si pengirim pesan.
- 6) Balikan atau respon si penerima pesan adalah isyarat atau tanggapan yang berisi kesan dari penerima pesan ke pengirim pesan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Tanpa balikan seorang pengirim pesan tidak pernah mengetahui dengan pasti apakah pesannya dapat diterima sesuai dengan yang diharapkan. Balikan dapat disampaikan oleh penerima pesan dan atau orang lain bukan penerima pesan. Dalam umpan balik terjadi komunikasi dua arah. Komunikasi ini perlu terjadi untuk menghindari kesalahpahaman (miscommunication) sehingga dapat diketahui bahwa si penerima pesan sudah benar-benar memahami pesan.
- 7) Gangguan yang menghambat komunikasi adalah hal-hal yang merintang atau menghambat komunikasi dan merusak konsentrasi sehingga penerima pesan salah menafsirkannya. Gangguan bukan merupakan bagian dari proses komunikasi tetapi mempunyai pengaruh terhadap proses komunikasi.

Proses dasar komunikasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Proses Dasar Komunikasi³⁵

Proses komunikasi yang efektif terjadi jika pesan yang disampaikan cocok dengan yang diterima oleh penerima pesan. Seorang komunikator yang efektif akan melakukan hal-hal berikut, yaitu (a) mempelajari penggunaan bahasa secara positif dan ujaran yang tepat; (b) mempelajari bagaimana menggunakan bahasa tubuh dan komunikasi non verbal; (c) mempelajari bagaimana memahami motivasi pihak lain; (d) mempelajari bagaimana mempengaruhi orang lain; (e) mempelajari bagaimana memberikan pengaruh pada saat rapat dan presentasi; (f) menangani konflik dengan strategi yang tepat; (g) mempelajari bagaimana memperkuat hubungan; (h) membangun jaringan di dalam dan di luar tempat kerja; dan (i) membangun kepercayaan dengan orang lain.³⁶

d. Efektifitas Komunikasi

Menurut Jalaluddin Rahmat dalam bukunya Agus Wibowo dan Hamrin yang berjudul “Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan

³⁵ Ibid., 390.

³⁶ Daryanto, Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran, 111-112.

Karakter Guru” komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Guna menumbuhkan dan meningkatkan hubungan interpersonal maka perlu meningkatkan kualitas komunikasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi adalah sebagai berikut:³⁷

1) Kepercayaan atau trust

Kepercayaan kepada orang lain akan tumbuh bila ada faktor-faktor sebagai berikut: (a) karakteristik dan maksud orang lain, artinya orang tersebut memiliki kemampuan, keterampilan, pengalaman dalam bidang tertentu; (b) hubungan kekuasaan, artinya apabila seseorang mempunyai kekuasaan terhadap orang lain maka orang itu patuh dan tunduk; (c) kualitas komunikasi dan sifatnya menggambarkan adanya keterbukaan. Bila maksud dan tujuan sudah jelas, harapan sudah nyata maka kepercayaan akan muncul.

2) Perilaku suportif

Beberapa ciri dari perilaku suportif diantaranya: (a) evaluasi dan diskripsi, maksudnya tidak perlu memberikan kecaman atas kelemahan dan kekurangannya; (b) orientasi masalah, yaitu mengkomunikasikan keinginan untuk kerja sama, mencari pemecahan masalah, mengajak orang lain bersama-sama menetapkan tujuan dan menentukan cara mencapai tujuan, dan (c) spontanitas, yaitu sikap jujur dan dianggap tidak menyelimuti motif yang terpendam.

3) Sikap terbuka

Sikap terbuka adalah kemampuan menilai secara objektif, kemampuan membedakan dengan mudah, kemampuan melihat nuansa, orientasi ke isi, pencarian informasi dari berbagai sumber, kesediaan mengubah keyakinan, dan

³⁷ Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar: 2012), 218-220.

profesional. Komunikasi dapat dihalangi oleh gangguan komunikasi seperti kesombongan diri, sifat malu dan sebagainya.

4) Persepsi interpersonal

Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli inderawi yang berasal dari seseorang (komunikan) yang berupa pesan verbal dan non verbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, misalnya seseorang yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.

5) Konsep diri

Konsep diri adalah pandangan dan perasaan tentang diri sendiri. Konsep diri yang positif ditandai dengan hal-hal sebagai berikut: (a) yakin akan kemampuan mengatasi masalah; (b) merasa setara dengan orang lain; (c) menerima pujian tanpa rasa malu; (d) menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat; dan (e) mampu memperbaiki diri sendiri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang disenangi sembari berusaha untuk mengubahnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa guru perlu mempelajari komunikasi dengan baik. Hal ini akan memudahkan guru dalam berinteraksi baik dengan anak didik, rekan sejawat, atasan maupun masyarakat sekitar, dan komunikasi akan berjalan efektif jika guru mengaplikasikan beberapa prinsip, diantaranya adalah (a) respect yang maknanya saling menghargai, komunikasi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada saling menghargai antara komunikan dan komunikator; (b) empathy yaitu berempati dengan lawan bicara,

ketika yang dikedepankan hanya ego masing-masing maka komunikasi tidak akan efektif; (c) audible yaitu bahasa atau media yang digunakan mudah ditangkap, dimaknai, dan mudah dipahami oleh semua pihak terutama orang yang diajak berkomunikasi; (d) clarity yaitu kejelasan isi pesan, sementara care bermakna adanya perhatian dan kepedulian; dan (e) humble yaitu adanya sikap rendah hati, tidak sombong dan merasa tinggi hati.³⁸ Oleh karena itu, komunikasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu orang yang berkomunikasi, motivasinya, latar belakang pendidikannya, dan prasangka-prasangka pribadinya.³⁹

Komunikasi yang efektif berarti komunikasi itu mampu mengantarkan pesan yang disampaikan secara tepat ke penerima komunikasi sehingga yang bersangkutan dapat memahami isi pesannya. Untuk dapat memahami komunikasi yang efektif, perlu diperhatikan lima hal, yaitu pengertian, kesenangan, mempengaruhi sikap, hubungan sosial yang baik, dan tindakan.⁴⁰ Menurut Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss dalam bukunya Makmun Khairani yang berjudul “Psikologi Komunikasi dalam Pembelajaran” mengemukakan bahwa komunikasi dapat dikatakan efektif apabila paling tidak menimbulkan lima hal, yaitu:⁴¹

1) Pengertian

Penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti dimaksud oleh komunikator. Seringkali pertengkaran atau konflik terjadi karena pesan diartikan

³⁸ Ibid., 221-222.

³⁹ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 338.

⁴⁰ Makmun Khairani, *Psikologi Komunikasi dalam Pembelajaran* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 59-60.

⁴¹ Ibid., 61-63.

lain oleh orang yang diajak bicara. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer (primary breakdown in communication).

2) Kesenangan

Komunikasi juga disebut dengan komunikasi fasis (phatic communication) yang dimaksudkan untuk menimbulkan kesenangan. Tidak semua komunikasi ditujukan untuk menyampaikan informasi dan membentuk pengertian. Misalnya, ketika orang mengucapkan salam, selamat pagi, apa kabar? orang tersebut tidak bermaksud mencari keterangan. Komunikasi inilah menjadikan hubungan antar individu menjadi hangat, akrab, dan menyenangkan.

3) Mempengaruhi sikap

Komunikasi persuasif memerlukan pemahaman tentang faktor-faktor pada diri komunikator, pesan menimbulkan efek pada penerima pesan. Persuasi didefinisikan sebagai proses mempengaruhi pendapat, sikap, dan tindakan dengan menggunakan manipulasi psikologis sehingga orang tersebut bertindak seperti atas kehendaknya sendiri. Orang paling sering melakukan komunikasi untuk mempengaruhi orang lain, misalnya: guru ingin mengajak muridnya untuk lebih banyak membaca buku, khotib ingin membangkitkan sikap beragama dan mendorong jamaah untuk beribadah lebih baik, pemasang iklan ingin merangsang selera konsumen untuk membeli barang-barang lebih banyak, politisi ingin menciptakan citra yang baik pada konstituennya, dan sebagainya.

4) Hubungan sosial yang baik

Komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk menumbuhkan dan

mempertahankan hubungan yang memuaskan dengan orang lain dalam hal interaksi dan asosiasi, pengendalian, dan kekuasaan, serta cinta kasih. Secara singkat, orang ingin bergabung dan berhubungan dengan orang lain, orang ingin mengendalikan dan dikendalikan, orang ingin mencintai dan dicintai. Kebutuhan sosial ini hanya bisa dipenuhi dengan komunikasi interpersonal yang efektif.

5) Tindakan

Persuasi juga ditujukan untuk melahirkan tindakan yang dikehendaki. Menimbulkan tindakan nyata memang indikator efektifitas yang paling penting karena untuk menimbulkan tindakan, orang harus berhasil lebih dulu menanamkan pengertian, membentuk dan mengubah sikap, atau menumbuhkan hubungan yang baik. Komunikasi untuk menimbulkan pengertian memang sulit tetapi lebih sulit lagi mendorong orang untuk bertindak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif akan tercapai jika maksud dari pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dipahami dengan baik oleh komunikan dan komunikasi memberikan umpan balik seperti yang diharapkan oleh komunikator. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif, tidak hanya akan mampu memotivasi orang-orang akan tetapi juga mampu berbicara di depan umum dalam rangka memberikan informasi, motivasi, membujuk, mengendalikan, atau memberikan instruksi.⁴²

e. Komunikasi Efektif di Lingkungan Pendidikan

Menurut Santoso Sastroputro dalam bukunya Makmun Khairani yang berjudul “Psikologi Komunikasi dalam Pembelajaran” berkomunikasi efektif

⁴² Wahyu Ilaihi, Komunikasi Dakwah (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), 161.

berarti bahwa komunikator dan komunikan sama-sama memiliki pengertian yang sama tentang suatu pesan atau sering disebut “the communication is in tune”. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif harus dipenuhi beberapa syarat: (a) menciptakan suasana komunikasi yang menguntungkan; (b) menggunakan bahasa yang mudah ditangkap dan dimengerti; (c) pesan yang disampaikan dapat menggugah perhatian atau minat bagi pihak komunikan; (d) pesan dapat menggugah kepentingan komunikan yang dapat menguntungkan; dan (e) pesan dapat menumbuhkan suatu penghargaan bagi pihak komunikan. Terkait dengan proses pembelajaran, komunikasi dikatakan efektif jika pesan yang dalam hal ini adalah materi pelajaran dapat diterima dan dipahami, serta menimbulkan umpan balik yang positif oleh peserta didik. Dalam kegiatan belajar mengajar, komunikasi antar pribadi merupakan suatu keharusan agar terjadi hubungan yang harmonis antara pengajar dengan peserta didik. Keefektifan komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar ini sangat tergantung dari kedua belah pihak. Akan tetapi karena pengajar memegang kendali kelas maka tanggung jawab terjadinya komunikasi dalam kelas yang sehat dan efektif terletak pada tangan pengajar.⁴³

Komunikasi yang efektif dalam proses pembelajaran sangat berdampak terhadap keberhasilan pencapaian tujuan. Jika dalam pembelajaran terjadi komunikasi yang efektif antara pengajar dengan peserta didik maka dapat dipastikan bahwa pembelajaran tersebut berhasil. Sehubungan dengan hal tersebut maka para pengajar pada lembaga-lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Kemampuan komunikasi yang dimaksud dapat berupa kemampuan memahami dan mendesain informasi, memilih dan

⁴³ Makmun Khairani, Psikologi Komunikasi dalam Pembelajaran, 68-69.

menggunakan saluran atau media, serta kemampuan komunikasi antar pribadi dalam proses pembelajaran. Selain dalam proses pembelajaran, dalam arti interaksi antara pengajar dengan peserta didik saja tetapi juga selalu terjadi interaksi antar sesama pengajar, interaksi antar pengajar dengan pimpinan lembaga pendidikan, dan antar tenaga administrasi. Semua ini terjadi di kantor atau tempat tertentu di lingkungan lembaga pendidikan itu. Salah satu interaksi yang jadi perhatian karena sering timbul masalah adalah dengan atasan. Untuk itu ada yang perlu diperhatikan dalam komunikasi dengan atasan, yaitu:⁴⁴

- 1) Hindari cara mengutarakan sesuatu seolah-olah kedudukan setingkat
- 2) Ingatlah bahwa keakraban ada batasnya saat berada di lingkungan kerja
- 3) Hindari pembicaraan yang terlalu pandai
- 4) Biarkan atasan mengendalikan pembicaraan, harus bisa mengantisipasinya
- 5) Sesuaikan selera humor
- 6) Hindari cerita yang dapat menghina atasan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi dengan sesama pengajar, yaitu:⁴⁵

- 1) Beri pujian pada sesama pengajar atas apa yang telah mereka lakukan
- 2) Akui keberadaannya dan hargai kerja kerasnya
- 3) Hormati rekan maka mereka akan menghormati
- 4) Sampaikan permintaan tolong dengan sopan tanpa kesan memerintah
- 5) Ganti setiap kalimat perintah dengan kalimat tanya
- 6) Bersikaplah fleksibel, cobalah berempati dengan perasaan dan keadaan sesama pengajar

⁴⁴ Ibid., 72-73.

⁴⁵ Ibid., 74

- 7) Sampaikan kritik dengan baik
- 8) Berbesar hatilah untuk mengakui kesalahan yang dibuat

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Menurut The Liang Gie dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul “Etika Profesi Keguruan” disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada.⁴⁶

Sementara itu yang dinamakan kerja adalah aktivitas menambah nilai terhadap suatu barang atau jasa yang biasanya bertujuan untuk memperoleh imbalan atau jasa. Dalam bekerja dibutuhkan pengerahan tenaga untuk mewujudkan sesuatu yang menjadi rencana atau tujuan. Dengan demikian, menurut Hasibuan dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin yang berjudul “Kinerja Guru Profesional” menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Senada dengan Hasibuan, Avin Fadilla Helmi yang dikutip oleh Barnawi dan Mohammad Arifin, menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap

⁴⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 40.

dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.⁴⁷

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul “Etika Profesi Keguruan” yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tenteram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Depdikbud sebagaimana dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman menyatakan tujuan disiplin kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:⁴⁸

- 1) Tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Tujuan khusus yaitu: (a) agar Kepala Sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh bagi seluruh peserta warga sekolah; (b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah; (c) agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

Dimanapun kedisiplinan sangat penting untuk dijalankan termasuk di sekolah. Bukan hanya peserta didik saja yang dituntut untuk disiplin tetapi guru

⁴⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 111-112

⁴⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 41.

juga dituntut melakukannya. Terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil oleh seseorang dari disiplin kerja yang dilakukannya, antara lain:⁴⁹

- 1) Seseorang menjadi pribadi yang hidup teratur
- 2) Seseorang menjadi pribadi yang bisa mengendalikan dirinya
- 3) Seseorang menjadi pribadi yang dapat menghormati orang lain
- 4) Seseorang menjadi pribadi yang memiliki sifat rela berkorban
- 5) Seseorang menjadi pribadi yang tidak suka mementingkan urusannya sendiri (egois)
- 6) Seseorang menjadi pribadi yang dapat menilai mana orang yang baik serta mana yang buruk dirinya sendiri dan orang lain.

Disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah, tapi bagi guru itu sendiri. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para guru akan saling percaya dan menghormati. Tidak ada permasalahan seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja. Kegunaan disiplin kerja dalam lembaga dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu retribusi, berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah, korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat, hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak dasar guru, dan yang terakhir utilitarian disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah.⁵⁰

⁴⁹ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 49.

⁵⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 115-116

c. Lingkup Disiplin Kerja

Adapun lingkup disiplin kerja bagi guru yang harus diperhatikan menurut Aritonang dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin yang berjudul “Kinerja Guru Profesional” adalah:

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan, meliputi menaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan kelengkapan mengajar, melaksanakan tugas-tugas pokok.
- 2) Disiplin terhadap waktu, meliputi menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja, meliputi memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan baik, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- 4) Disiplin dalam melayani masyarakat, meliputi melayani peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku, meliputi memperhatikan sikap, tingkah laku, dan harga diri.

Disiplin memiliki tiga aspek, yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan. Sikap mental merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria, dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal dengan cermat dan tertib. Oleh karena itu, indikator disiplin kerja menurut Avin Fadilla

Helmi dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin yang berjudul “Kinerja Guru Profesional” adalah:⁵¹

- 1) Tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir dalam bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- 2) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut dan terpaksa. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Komitmen adalah sifat mau bertanggung jawab terhadap sesuatu yang telah dipilihnya. Sedangkan loyal atau loyalitas merupakan kesetiaan terhadap sesuatu baik itu dalam hal pekerjaan maupun organisasi. Sikap yang loyal tercermin dari perilaku yang menghargai setiap keputusan di organisasi tersebut, sehingga dengan semaksimal mungkin dapat menaati setiap peraturannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugasnya, berjiwa besar, dan menghargai kritik dan saran yang membangun dari anggota sekolah lainnya.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Peraturan dibuat untuk mencapai sebuah tujuan sekolah tetapi tidak semua guru setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika guru menganggap aturan itu baik maka guru akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun

⁵¹ Ibid., 124-125.

apabila guru menganggap aturan tersebut buruk maka guru tidak akan patuh. Mungkin di depan kepala sekolah sang guru patuh tetapi di belakang justru mengabaikan peraturan tersebut. Menurut Singodimedjo dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin yang berjudul “Kinerja Guru Profesional” disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuh faktor eksternal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja tersebut adalah:

- 1) Kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang dilakukan.
- 2) Keteladanan pemimpin, keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di lembaga manapun. Ia merupakan tempat bersandar para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.
- 3) Aturan yang pasti, disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan, apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
- 5) Pengawasan kepala sekolah, pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan.
- 6) Perhatian kepada guru, guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang

dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh Kepala Sekolah.

- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah.⁵²

e. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh

⁵² Ibid., 116-119

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁵³

4. Pengaruh Efektifitas Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan pengetahuan dan kemampuan profesional guru sering harus dilakukan melalui pertemuan yang sifatnya bukan rapat tetapi lebih mirip suatu ceramah atau diskusi. Sering ada hal baru yang sedang dikembangkan oleh departemen pendidikan dalam bidang teknis kependidikan yang perlu segera diketahui dan dipelajari guru-guru, sementara kesempatan untuk mengikuti penataran amat terbatas. Kadang-kadang ada seorang guru yang telah lebih dahulu mengetahui sesuatu yang baru, baik dari bacaan maupun telah kembali dari penataran. Keadaan ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan profesional pekerja sekolah dengan cara meminta guru tersebut untuk memberikan sekedar oleh-olehnya atau pengetahuannya yang telah diperoleh kepada guru-guru lain yang kemudian jika mungkin dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab. Hal ini bila dipertahankan secara berkesinambungan akan terasa positifnya bagi pengembangan guru dan pegawai lainnya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan keluarga, di lingkungan masyarakat, dan di berbagai tempat.

⁵³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2010), 87-88.

Demikian pula dengan guru ketika berkomunikasi di sekolah, guru menjalin hubungan dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah. Dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar, guru perlu memperhatikan kualitas komunikasinya antara guru dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah. Komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Dalam komunikasi terdapat dua macam interaksi antarkomponen yang ada dalam sistem sekolah, yaitu interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan pendidikan di sekolah, dan interaksi di luar konteks pelaksanaan tugas baik itu terjadi di sekolah maupun di luar sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas kedua interaksi di atas yang berjalan dengan sehat.⁵⁴

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Selain itu kedisiplinan kerja sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang

⁵⁴ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, 46-47.

lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.⁵⁵

Kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Sehingga perilaku disiplin kerja berkaitan dengan kinerja guru sangat berpengaruh karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

6. Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah komunikasi dan disiplin kerja. Selain itu agar tujuan suatu organisasi tercapai, faktor efektifitas komunikasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh. Jika keduanya dapat dilakukan dengan baik maka tujuan akan tercapai dan kinerja guru akan semakin baik.

Hal tersebut dipertegas oleh Sedarmayanti dalam bukunya Uhar Suharsaputra yang berjudul “Administrasi Pendidikan” bahwa kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator: kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain kualitas hasil kerja, ketepatan waktu (kedisiplinan), inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.⁵⁶ Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara bersama-sama dipengaruhi oleh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja.

⁵⁵ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 41.

⁵⁶ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 146.

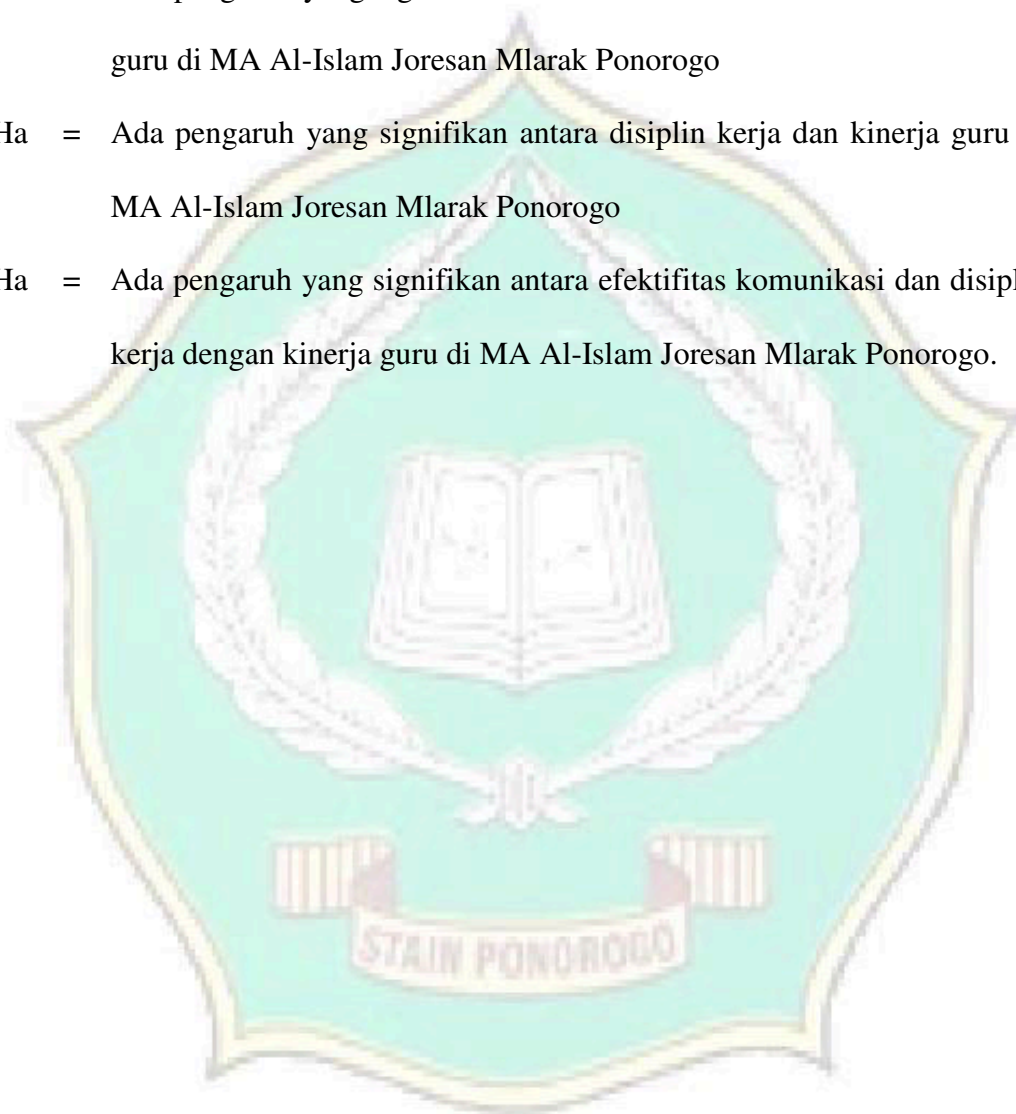
G. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat unsur hipotesis yang mana dalam penelitian ini akan mengambil hipotesis:

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas komunikasi dan kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas komunikasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

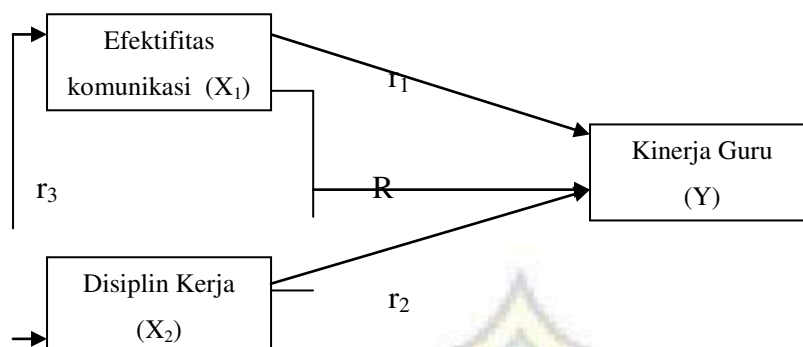
Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka. Untuk menganalisis data yang sudah terkumpul menggunakan analisis regresi, yaitu salah satu model statistika yang mempelajari pola hubungan yang logis antara dua atau lebih variabel dimana salah satunya ada yang berlaku sebagai variabel terikat dan yang lainnya bebas. Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Adapun pengertian dari variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁷

Adapun dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah:

1. Variabel bebas (variabel X) adalah efektifitas komunikasi (variabel X_1) dan disiplin kerja (variabel X_2).
2. Variabel terikat (variabel Y) adalah kinerja guru

⁵⁷Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

Adapun skema rancangan penelitian adalah sebagai berikut



Gambar 3.1 Skema Rancangan Penelitian⁵⁸

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian dan definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas Komunikasi (X_1)

Efektifitas komunikasi adalah komunikasi yang mampu mengantarkan pesan yang disampaikan oleh komunikan (guru) secara tepat ke penerima pesan (rekan guru), dimana komunikasi yang efektif adalah komunikan dapat menyampaikan informasi secara detail, dapat meningkatkan hubungan, mempengaruhi sikap, membangun hubungan sosial yang baik dan mempengaruhi tindakan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi, variabel ini mengacu pada kedisiplinan guru terhadap tugas kedinasan, waktu, suasana kerja, disiplin dalam melayani masyarakat, dan disiplin dalam sikap dan tingkah laku.

⁵⁸ Ibid., 44.

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk meneliti pengaruh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan angket. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.⁵⁹

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan

⁵⁹ Ibid.,142.

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁶⁰ Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jawaban Item Skala Likert

Jawaban	Gradasi Positif	Gradasi Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Hampir tidak pernah	2	4
Tidak pernah	1	5

⁶⁰ Ibid., 93-94.

Berikut disajikan kisi-kisi instrumen penelitian:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Aspek	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Nomor Item Soal	
				Favorable	Unfavorable
Efektifitas komunikasi (X ₁)	Efektifitas komunikasi	a. Guru mampu menjelaskan informasi secara detail	Angket	1, 2, 3	16, 17, 18
		b. Guru mampu melakukan komunikasi untuk meningkatkan hubungan		19, 20, 21	4, 5, 6
		c. Guru mampu mempengaruhi rekan kerja untuk mengikuti apa yang diinginkan		7, 8, 9	22, 23, 24
		d. Guru mampu membangun hubungan sosial agar lebih baik		25, 26, 27	10, 11, 12
		e. Guru mampu memberikan argumen agar rekan kerja melakukan tindakan yang diinginkan		13, 14, 15	28, 29, 30
Jumlah				15	15
Disiplin kerja (X ₂)	1. Disiplin terhadap tugas kedinasan	a. Guru menaati peraturan sekolah	Angket	1, 2	31, 32
		b. Guru menyiapkan kelengkapan mengajar		33, 34	3, 4
		c. Guru melaksanakan tugas-tugas pokok		5, 6	35, 36
	2. Disiplin terhadap waktu	a. Guru menepati waktu tugas		37, 38	7, 8
		b. Guru memanfaatkan waktu dengan baik		9, 10	39, 40
		c. Guru menyelesaikan tugas tepat waktu		41, 42	11, 12
	3. Disiplin terhadap suasana kerja	a. Guru memanfaatkan lingkungan sekolah		13, 14	43, 44
		b. Guru menjalin hubungan baik		45, 46	15, 16

		c. Guru menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban		17, 18	47, 48
	4. Disiplin dalam melayani masyarakat	a. Guru melayani peserta didik		49, 50	19, 20
		b. Guru melayani orang tua siswa		21, 22	51, 52
		c. Guru melayani masyarakat sekitar		53, 54	23, 24
	5. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku	a. Guru memperhatikan sikapnya		25, 26	55, 56
		b. Guru memperhatikan tingkah lakunya		57, 58	27, 28
		c. Guru memperhatikan harga dirinya		29, 30	59, 60
Jumlah				30	30
Kinerja guru (Y)	1. Perencanaan kegiatan pembelajaran	a. Guru mampu menyusun silabus	Angket	1, 2	17, 18
		b. Guru mampu menyusun RPP		19, 20	3, 4
	2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	a. Guru mampu mengelola kelas		5, 6	21, 22
		b. Guru mampu menggunakan media dan sumber belajar		23, 24	7, 8
		c. Guru mampu menggunakan metode serta strategi pembelajaran		9, 10	25, 26
	3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran	a. Guru mampu menyusun penilaian dengan tes tulis		27, 28	11, 12
		b. Guru mampu menyusun penilaian dengan tes lisan		13, 14	29, 30
		c. Guru mampu menyusun penilaian dengan tes perbuatan		31, 32	15, 16
	Jumlah				16

Adapun angket dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 1.

D. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Peneliti mengambil lokasi penelitian di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo yang terletak di Jl. Madura Desa Joresan Kecamatan Mlarak kurang lebih 13 km dari pusat Kabupaten Ponorogo. Alasan memilih MA Al-Islam adalah madrasah yang sudah terakreditasi A ini masih berada dalam kawasan pedesaan tetapi dari segi SDM dan tingkat pendidikan penduduk desa sudah tergolong cukup berpotensi karena banyaknya pondok pesantren di sekitar madrasah, begitu juga dengan tenaga pendidiknya. Meskipun kebanyakan guru adalah non PNS namun masih memiliki semangat kinerja yang tinggi dalam menghadapi siswa dengan jumlah yang cukup banyak. Selain itu MA Al-Islam juga merupakan madrasah favorit di daerahnya, terbukti dari banyaknya antusias masyarakat untuk memasukkan anaknya ke madrasah. Walaupun MA Al-Islam berada di wilayah pedesaan tetapi memiliki spesifikasi yang tidak kalah baik dengan lembaga pendidikan islam lain yang ada di daerah kota. Sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil penelitian di MA Al-Islam.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam pandangannya bukan saja merupakan jumlah orang tetapi juga merupakan karakter atau sifat yang dimiliki oleh obyek yang diteliti.⁶¹ Populasi dalam

⁶¹ Sugiono, Statistik Untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2013), 61.

penelitian ini adalah guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo berjumlah 80 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, yang berstatus PNS maupun non PNS (GTT), dan yang sudah sertifikasi maupun belum sertifikasi. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden maka dalam penelitian ini jumlah keseluruhan guru menjadi responden.⁶² Untuk teknik pengambilan sampel disebut sampel jenuh, yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi atau semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶³

E. Tahap-tahap Penelitian

1. Memilih Masalah

Besar maupun kecil, sedikit maupun banyak, setiap orang pasti memiliki masalah. Hanya bedanya, ada masalah yang dapat seketika diatasi tetapi ada pula yang memerlukan penelitian. Akan tetapi ada masalah penelitian yang tidak dapat dipecahkan melalui penelitian karena berbagai sebab antara lain karena tidak tersedianya data. Memilih masalah bukanlah pekerjaan yang terlalu mudah terutama bagi orang-orang yang belum banyak berpengalaman meneliti. Untuk itu diperlukan kepekaan dari calon peneliti. Apabila sudah berpengalaman meneliti, masalah-masalah ini akan timbul dalam bentuk keinginan untuk segera dilaksanakan pemenuhannya.

2. Studi Pendahuluan

Walaupun sudah diperoleh suatu masalah untuk diteliti, sebelum mengadakan penelitian yang sesungguhnya, peneliti mengadakan suatu studi

⁶² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), 95.

⁶³ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 97.

pendahuluan, yaitu menjajagi kemungkinan diteruskannya pekerjaan meneliti. Prof.Dr.Winarno Surachmad menyebutkannya sebagai studi eksploratori. Studi pendahuluan juga dimaksudkan untuk mencari informasi yang diperlukan oleh peneliti agar masalahnya menjadi lebih jelas kedudukannya.

3. Merumuskan Masalah

Apabila telah diperoleh informasi yang cukup dari studi pendahuluan atau studi eksploratif maka masalah yang akan diteliti menjadi jelas. Agar penelitian dapat dilaksanakan sebaik-baiknya maka peneliti harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus mulai, ke mana harus pergi dan dengan apa.

4. Mengkaji Teori dan merumuskan Anggapan Dasar (Hipotesis)

Apabila masalah sudah dirumuskan maka selanjutnya mengkaji teori. Adapun anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya. Faedahnya adalah (a) untuk memperkuat permasalahan, dan (b) membantu peneliti dalam memperjelas menetapkan objek penelitian, wilayah pengambilan data, instrumen pengumpulan data. Untuk dapat merumuskan anggapan dasar, peneliti harus banyak membaca buku, mendengarkan informasi dari berbagai sumber dan mengunjungi tempat.

Jika anggapan dasar merupakan pikiran yang memungkinkan untuk mengadakan penelitian tentang suatu masalah maka hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti tetapi masih harus dibuktikan, dites, atau diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan sesuatu di mana penelitian di arahkan ke sana, sehingga ada yang menuntut kegiatan penelitian. Ada 2 macam

hipotesis, yaitu hipotesis kerja yang juga disebut hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_0) atau hipotesis nihil yang juga disebut hipotesis statistis.

5. Memilih Pendekatan

Yang dimaksud pendekatan di sini adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi di samping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil, dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subjek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.

6. Menentukan Variabel dan Sumber Data

Langkah selanjutnya adalah menjawab pertanyaan: apa yang akan diteliti? Dan dari mana data diperoleh?. Kedua hal ini harus diidentifikasi secara jelas agar dengan tepat dapat ditentukan alat apa yang akan digunakan untuk mengumpulkan datanya. Di mana variabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi objek penelitian. Sedangkan sumber data adalah subjek penelitian di mana data menempel. Sumber dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat, dan sebagainya.

7. Menentukan dan Menyusun Instrumen

Setelah peneliti mengetahui dengan pasti ada yang akan diteliti dan dari mana data bisa diperoleh, maka langkah yang segera diambil adalah menentukan dengan apa data akan dikumpulkan. Instrumen ini sangat tergantung dari jenis data dan dari mana diperoleh. Dalam pengumpulan data, dapat dilakukan dengan tes, angket, wawancara, observasi, skala bertingkat, dan dokumentasi.

8. Mengumpulkan Data

Apabila peneliti sudah menentukan data apa yang akan dikumpulkan, dari mana data tersebut dapat diperoleh dan dengan cara apa maka dirinya sendiri maupun orang lain yang akan membantu, sudah mengetahui dengan pasti apa yang berikutnya dilakukan. Mengumpulkan data adalah pekerjaan yang sukar karena apabila diperoleh data yang salah tentu saja kesimpulannya pun salah pula dan hasil penelitiannya menjadi palsu. Dengan metode apapun, pengumpulan data haruslah dilatih terlebih dahulu agar diperoleh data yang sesuai dengan harapan, yang penting bagi penelitian adalah bahwa metode-metode tersebut dilaksanakan secara objektif tidak dipengaruhi oleh keinginan peneliti. Secara umum latihan mengadakan pengumpulan data baik angket, wawancara maupun observasi dilaksanakan dua tahap, yaitu (a) memahami dan mempelajari instrumen dan memahami bagaimana menggunakannya, dan (b) latihan atau praktik dengan mencoba melakukannya.

9. Analisis Data

Tugas menganalisis data tidak seberat mengumpulkan data, baik tenaga maupun pertanggungjawaban. Akan tetapi menganalisis data membutuhkan ketekunan dan pengertian terhadap jenis data. Langkah-langkah dalam analisis data, adalah (a) persiapan: mengecek nama, isian, macam data, (b) tabulasi: memberi skor, memberi kode, mengubah jenis data, dan (c) menerapkan data sesuai dengan pendekatan.

10. Menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya merupakan langkah terakhir dari kegiatan penelitian. Pekerjaan meneliti telah selesai dan peneliti tinggal mengambil

konklusi dari hasil pengolahan data, dicocokkan dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Sesuaikan data yang terkumpul dengan hipotesis atau dugaan sementara. Satu hal yang harus dimiliki oleh seorang peneliti adalah sifat jujur. Dalam menarik kesimpulan penelitian, peneliti tidak boleh mendorong atau mengarah pada hipotesisnya terbukti. Tidak terbuktinyaaa suatu hipotesis bukanlah suatu pertanda bahwa apa yang dilakukan oleh peneliti itu salah dan merasa malu. Kesimpulan yang diambil dari penelitian statistik, yaitu yang menggunakan teknik statistik untuk menganalisis datanya didasarkan atas harga kritik yang tertera di dalam tabel. Untuk berkonsultasi dengan tabel maka hal-hal yang harus diperhatikan adalah: (a) besarnya taraf signifikansi (5% atau 1%), (b) derajat kebebasan (tergantung dari teknik analisis yang digunakan), dan (c) perumusan satu arah atau dua arah (tergantung dari bagaimana merumuskan hipotesis).

11. Menyusun Laporan

Kegiatan penelitian menuntut agar hasilnya disusun, ditulis dalam bentuk laporan penelitian agar hasilnya diketahui orang lain serta prosedurnya pun diketahui orang lain sehingga dapat mengecek kebenaran pekerjaan penelitian tersebut. Untuk dapat dipahami pembaca maka menulis laporan harus mengikuti aturan dan format yang umum. Lebih baik lagi dan saat ini lazim dibuat sebelum bab I disajikan abstrak atau ringkasan dari pekerjaan penelitian.

F. Analisis Data

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk

mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan dua langkah teknik analisa data, yakni analisa data pra penelitian dan analisa data penelitian. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen dalam suatu penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁶⁴ Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis validitas konstruk sebab variabel dalam penelitian ini berkaitan dengan fenomena dan objek yang abstrak, tetapi gejalanya dapat diamati dan diukur.

Untuk menguji validitas konstruk, dapat digunakan pendapat dari ahli judgment expert. Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut.⁶⁵ Adapun cara menghitungnya yaitu dengan menggunakan korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

r_{xy}	=	Angka indeks korelasi product moment
Σx	=	Jumlah seluruh nilai x
Σy	=	Jumlah seluruh nilai y
Σxy	=	Jumlah perkalian antara nilai x dan nilai y
N	=	Number of cases

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), 211.

⁶⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 125.

Untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel yang ada di penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas terhadap 30 item soal variabel efektifitas komunikasi ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas variabel efektifitas komunikasi dapat dilihat di lampiran 2. Untuk variabel disiplin kerja dari 60 item soal ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat di lampiran 3. Sedangkan pada variabel kinerja guru dari 32 item soal ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Kemudian untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji validitas variabel kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 4.

Hasil perhitungan uji validitas item soal instrumen penelitian variabel efektifitas komunikasi secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 5. Untuk variabel disiplin kerja secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 6. Sedangkan hasil perhitungan validitas item soal instrumen penelitian variabel kinerja guru secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 7. Kemudian hasil dari perhitungan uji validitas item instrumen tersebut dapat disimpulkan ke dalam tabel rekapitulasi dibawah ini.

Tabel 3.3 Rekapitulasi Uji Validitas Item Soal Instrumen Penelitian

Variabel	No.Item	r hitung	r kritis	Keterangan
Variabel X ₁	1	0.4140	0,361	Valid
	2	0.3878	0,361	Valid
	3	0.4119	0,361	Valid
	4	0.4581	0,361	Valid
	5	0.4147	0,361	Valid
	6	0.4042	0,361	Valid

	7	0.3948	0,361	Valid
	8	0.4290	0,361	Valid
	9	0.3935	0,361	Valid
	10	0.3798	0,361	Valid
	11	0.4052	0,361	Valid
	12	0.4050	0,361	Valid
	13	0.4457	0,361	Valid
	14	0.4321	0,361	Valid
	15	0.4123	0,361	Valid
	16	0.4245	0,361	Valid
	17	0.3747	0,361	Valid
	18	0.4464	0,361	Valid
	19	0.4239	0,361	Valid
	20	0.4272	0,361	Valid
	21	0.4038	0,361	Valid
	22	0.3807	0,361	Valid
	23	0.4697	0,361	Valid
	24	0.3876	0,361	Valid
	25	0.3775	0,361	Valid
	26	0.4348	0,361	Valid
	27	0.4510	0,361	Valid
	28	0.4509	0,361	Valid
	29	0.4097	0,361	Valid
	30	0.4954	0,361	Valid
Variabel X ₂	1	0.3823	0,361	Valid
	2	0.3728	0,361	Valid
	3	0.3913	0,361	Valid
	4	0.3942	0,361	Valid
	5	0.3755	0,361	Valid
	6	0.3951	0,361	Valid
	7	0.3708	0,361	Valid
	8	0.3906	0,361	Valid
	9	0.4074	0,361	Valid
	10	0.4743	0,361	Valid
	11	0.4643	0,361	Valid
	12	0.4605	0,361	Valid
	13	0.4421	0,361	Valid

14	0.4362	0,361	Valid
15	0.3932	0,361	Valid
16	0.4185	0,361	Valid
17	0.3920	0,361	Valid
18	0.4798	0,361	Valid
19	0.4622	0,361	Valid
20	0.3673	0,361	Valid
21	0.3706	0,361	Valid
22	0.3844	0,361	Valid
23	0.4684	0,361	Valid
24	0.4826	0,361	Valid
25	0.3748	0,361	Valid
26	0.4924	0,361	Valid
27	0.4503	0,361	Valid
28	0.4302	0,361	Valid
29	0.4562	0,361	Valid
30	0.4804	0,361	Valid
31	0.3919	0,361	Valid
32	0.3921	0,361	Valid
33	0.4473	0,361	Valid
34	0.3866	0,361	Valid
35	0.4465	0,361	Valid
36	0.4997	0,361	Valid
37	0.4890	0,361	Valid
38	0.4672	0,361	Valid
39	0.3738	0,361	Valid
40	0.3787	0,361	Valid
41	0.3864	0,361	Valid
42	0.3821	0,361	Valid
43	0.4132	0,361	Valid
44	0.3721	0,361	Valid
45	0.4623	0,361	Valid
46	0.3883	0,361	Valid
47	0.4829	0,361	Valid
48	0.4134	0,361	Valid
49	0.4279	0,361	Valid
50	0.3867	0,361	Valid

	51	0.3709	0,361	Valid
	52	0.3865	0,361	Valid
	53	0.4298	0,361	Valid
	54	0.4351	0,361	Valid
	55	0.3901	0,361	Valid
	56	0.4030	0,361	Valid
	57	0.4652	0,361	Valid
	58	0.4052	0,361	Valid
	59	0.4246	0,361	Valid
	60	0.4304	0,361	Valid
Variabel Y	1	0.3760	0,361	Valid
	2	0.3888	0,361	Valid
	3	0.3871	0,361	Valid
	4	0.4476	0,361	Valid
	5	0.3692	0,361	Valid
	6	0.4379	0,361	Valid
	7	0.4432	0,361	Valid
	8	0.4829	0,361	Valid
	9	0.3902	0,361	Valid
	10	0.3880	0,361	Valid
	11	0.3855	0,361	Valid
	12	0.4605	0,361	Valid
	13	0.3815	0,361	Valid
	14	0.3797	0,361	Valid
	15	0.3704	0,361	Valid
	16	0.4236	0,361	Valid
	17	0.3788	0,361	Valid
	18	0.4932	0,361	Valid
	19	0.4372	0,361	Valid
	20	0.3847	0,361	Valid
	21	0.4728	0,361	Valid
	22	0.4623	0,361	Valid
	23	0.4091	0,361	Valid
	24	0.4362	0,361	Valid
	25	0.4491	0,361	Valid
	26	0.4377	0,361	Valid
	27	0.3937	0,361	Valid

	28	0.4510	0,361	Valid
	29	0.3778	0,361	Valid
	30	0.3815	0,361	Valid
	31	0.3892	0,361	Valid
	32	0.4122	0,361	Valid

Nomor-nomor soal yang valid tersebut kemudian dipakai untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Item soal instrumen dalam penelitian ini berjumlah 122 item soal, yaitu 30 item soal untuk variabel efektifitas komunikasi, 60 item soal untuk variabel disiplin kerja, dan 32 item soal untuk variabel kinerja guru MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat penilaian adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.⁶⁶ Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁶⁷ Jadi reliabilitas instrumen adalah konsistensi instrumen dalam fungsinya sebagai alat ukur.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan secara internal consistency, dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.⁶⁸ Karena dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pertanyaan yang jawabannya berskala, maka

⁶⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 16.

⁶⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 121.

⁶⁸ *Ibid.*, 131.

pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan rumus alpha cronbach dengan rumus:⁶⁹

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r	=	Koefisien reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_i^2$	=	Total varians butir pertanyaan
σ^2	=	Total varians

Adapun secara terperinci hasil perhitungan reliabilitas instrumen dapat dijelaskan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Untuk skor jawaban angket uji reliabilitas variabel efektifitas komunikasi dapat lihat pada lampiran 8, untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada lampiran 9, sedangkan variabel kinerja guru pada lampiran 10.
- 2) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total. Secara terperinci untuk variabel efektifitas komunikasi dapat lihat pada lampiran 11, untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada lampiran 12, sedangkan variabel kinerja guru pada lampiran 13.
- 3) Menghitung nilai koefisien alpha dengan menggunakan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

- 4) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

⁶⁹ Suharsismi Arikunto, Manajemen Penelitian, 180-181.

Dari hasil perhitungan reliabilitas seperti dalam lampiran, dapat diketahui nilai reliabilitas variabel efektifitas komunikasi adalah 0,8309 kemudian dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Untuk nilai reliabilitas variabel disiplin kerja adalah 0,9104 dan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sedangkan nilai reliabilitas variabel kinerja guru adalah 0,8418 dan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

2. Pengujian Asumsi

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas Lillifors. Langkah-langkahnya adalah:⁷⁰

- 1) Menghitung nilai fkb
- 2) Menghitung masing-masing fkb dibagi jumlah data
- 3) Menghitung nilai Z dengan rumus X adalah data nilai asli dan μ adalah rata-rata populai dapat ditaksir dengan menggunakan rata-rata sampel sedangkan σ adalah simpangan baku populasi dapat ditaksir dengan nilai standar deviasi dari sampel. Nilai Z akan dihitung setiap nilai setelah diurutkan dari terkecil ke terbesar.

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

⁷⁰ Retno Widyaningrum, Statistika (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011), 210.

4) Menghitung $P \leq Z$

Probabilitas di bawah nilai Z dapat dicari pada tabel Z yaitu untuk nilai negatif lihat kolom di luar Z , untuk nilai positif lihat kolom di luar $Z + 0,5$

5) Untuk nilai L didapatkan dari selisih f_{kb}/n dan $P \leq Z$

6) Menentukan hipotesis

- 1) H_0 : data berdistribusi normal
- 2) H_a : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian: Tolak H_0 jika $L_{(max) \text{ hitung}} > L_{\text{tabel}}$

Terima H_0 jika $L_{(max) \text{ hitung}} < L_{\text{tabel}}$

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Adapun uji linieritas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:⁷¹

1) Merumuskan hipotesa

H_0 : Data kelompok A dengan kelompok B tidak berpola linier.

H_a : Data kelompok A dengan kelompok B berpola linier.

2) Menentukan resiko kesalahan. Biasanya sering disebut dengan istilah taraf signifikan

3) Kriteria pengujian signifikansi

Jika nilai $F_{\text{hitung}} \leq \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

4) Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

⁷¹ Syofian Siregar, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 178- 180.

Langkah-langkah menghitung F_{hitung} :

- a) Membuat tabel penolong
- b) Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg(a)}$]

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

- c) Menghitung nilai konstanta b

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

- d) Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg a(b/a)}$]

$$JK_{reg a(b/a)} = b \left(\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n} \right)$$

- e) Menghitung jumlah kuadrat reduksi [JK_{res}]

$$JK_{res} = \sum Y^2 - (JK_{reg a(b/a)} + JK_{reg(a)})$$

- f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(a)}$]

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(b/a)}$]

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg a(b/a)}$$

- h) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat reduksi [RJK_{res}]

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

- i) Menentukan nilai F_{hitung}

- j) Menentukan nilai F_{tabel} .

Nilai F_{tabel} pada tabel F dengan ketentuan:

$$F_{tabel} = F_{[(1-\alpha) (dk \text{ reg } [b/a]), (dk \text{ res})]}$$

$$F_{[(1-0,05) (dk \text{ reg } [b/a]=1), (dk \text{ res})]}$$

$$F_{[(1-0,05) (dk \text{ reg}, dk \text{ res})]}$$

5) Membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

Membuat keputusan apakah H_a atau H_o yang diterima

3. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 adalah sebagai berikut:

Rumus Mean:⁷²

$$Mx = \frac{\Sigma f_x}{N}$$

Keterangan:

- Mx = Mean (rata-rata) yang dicari
 Σf_x = Jumlah dari hasil perkalian antara mid point dari masing-masing interval dengan frekuensi
 N = Number of cases

Rumus standar deviasi:⁷³

$$SDx = i \sqrt{\frac{\Sigma f(x')^2}{N} - \left(\frac{\Sigma fx'}{N}\right)^2}$$

Keterangan:

- SDx = Standar Deviasi
 i = Kelas interval
 $\Sigma f(x')^2$ = Jumlah hasil perkalian antara frekuensi masing-masing interval dengan $(x')^2$ atau $(y')^2$
 $\Sigma fx'$ = Jumlah hasil perkalian antara masing-masing frekuensi x' atau y'
 N = Number of cases

⁷² Retno Widyaningrum, Statistika, 51.

⁷³ Ibid., 96.

Dari hasil di atas dapat diketahui mean dan SD. Untuk menentukan efektifitas komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja guru apakah baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokan dengan rumus sebagai berikut:⁷⁴

- 1) Skor lebih dari mean + (1xSD) adalah tingkat baik
- 2) Skor kurang dari mean – (1xSD) adalah tingkat kurang
- 3) Skor antara mean – (1xSD) sampai mean + (1xSD) adalah tingkat cukup.

Setelah dibuat pengelompokan kemudian dicari frekuensinya dan hasilnya diprosentasikan dengan rumus:⁷⁵

$$P = \frac{f_i}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P	=	Angka Prosentasi
f_i	=	Frekuensi
N	=	Number of cases

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah 4 dan 5 adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis ini digunakan jika:⁷⁶

- a. Variabel yang dicari hubungan fungsionalnya mempunyai data yang berdistribusi normal
- b. Variabel terikat/dependen harus random sedangkan variabel bebas/independen tidak random
- c. Variabel yang dihubungkan mempunyai pasangan sama dari subyek yang sama pula

⁷⁴ Anas Sudijono, Pengantar Statistik Pendidikan (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 175.

⁷⁵ Retno Widyaningrum, Statistika, 20.

⁷⁶ Andhita Dhessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012), 95-130.

- d. Variabel yang dihubungkan mempunyai skala data minimal interval (interval dan rasio)

Adapun rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \epsilon \text{ (model untuk populasi)}$$



$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 \text{ (model untuk sampel)}$$

Nilai b_0, b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_0 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_i^2) \sum_{i=1}^n (\sum_{i=1}^n y_i) - (\sum_{i=1}^n x_i)(\sum_{i=1}^n x_i y_i)}{n(\sum_{i=1}^n x_i^2) - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}$$

$$b_1 = \frac{n[\sum_{i=1}^n x_i y_i] - [\sum_{i=1}^n x_i][\sum_{i=1}^n y_i]}{n(\sum_{i=1}^n x_i^2) - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}$$

Jika nilai b_1 ingin dihitung lebih dahulu maka nilai b_0 dan b_1 akan lebih mudah dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_i y_i) - n\bar{x}\bar{y}}{(\sum_{i=1}^n x_i^2) - n\bar{x}^2}$$

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$

Dimana:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n}$$

Uji signifikansi model:

Hipotesis: $H_0: \beta_1 = 0$ dan $H_1: \beta_1 \neq 0$

Tabel 3.4 Tabel Anova Analisis Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	Df	SS	MS
Regresi	1	SS Regresi $SSR = b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y} - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n}$	MS Regresi $MSR = \frac{SSR}{df}$
Error	n-2	SS Error $SSE = \sum_{i=1}^n y_i^2 - b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y}$	MS Error $MSE = \frac{SSE}{df}$
Total	n-1	SS Total $SST = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n}$	

Daerah penolakan:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}, \text{ Tolak } H_0 \text{ bila } F_{hitung} > F_{\alpha(1;n-2)}$$

Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

$$\text{Dengan rumus: } R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi/proporsi keragaman/variabilitas total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dinyatakan dalam persen).⁷⁷

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 6 dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas dapat dikatakan linier jika dapat dinyatakan dalam:

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon \text{ (model untuk populasi)}$$



$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 \text{ (model untuk sampel)}$$

Nilai \mathbf{b}_0 , \mathbf{b}_1 , \mathbf{b}_2 dapat dicari dengan rumus:

⁷⁷ Ibid, 152-161.

$$b_1 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_2^2][\sum_{i=1}^n X_1 Y] - [\sum_{i=1}^n X_2 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2}$$

$$b_2 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2 Y] - [\sum_{i=1}^n X_1 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2}$$

$$b_0 = \frac{\sum_{i=1}^n y - b_1 \sum_{i=1}^n x_1 - b_2 \sum_{i=1}^n x_2}{n}$$

Dimana:

$$1) \sum_{i=1}^n X_1^2 = \sum_{i=1}^n x_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_1]^2}{n}$$

$$2) \sum_{i=1}^n X_2^2 = \sum_{i=1}^n x_2^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_2]^2}{n}$$

$$3) \sum_{i=1}^n X_1 X_2 = \sum_{i=1}^n x_1 x_2 - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n x_2)}{n}$$

$$4) \sum_{i=1}^n X_1 Y = \sum_{i=1}^n x_1 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n y)}{n}$$

$$5) \sum_{i=1}^n X_2 Y = \sum_{i=1}^n x_2 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_2)(\sum_{i=1}^n y)}{n}$$

Uji Signifikansi Model Dalam Analisis Regresi Linier Berganda Dengan 2 Variabel Bebas

Uji overall pada regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat. Berikut adalah uji overall pada analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas:

Hipotesis:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1 = \text{minimal ada satu, } \beta_i \neq 0 \text{ untuk } i = 1, 2$$

Statistik uji:

Tabel 3.5 Tabel Anova Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber Variasi	Df	SS	MS
Regresi	2	SS Regresi $SSR = \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n}$	MS Regresi $MSR = \frac{SSR}{df}$
Error	n-2	SS Error $SSE = \sum_{i=1}^n y^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right]$	MS Error $MSE = \frac{SSE}{df}$
Total	n-1	SS Total $SST = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n}$	

Daerah penolakan:

Tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{\alpha(p;n-p-1)}$

Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan rumus: $R^2 = \frac{SSR}{SST}$

Dimana:

$R^2 =$ koefisien determinasi/proporsi keragaman/variabilitas total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dinyatakan dalam persen).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MA Al-Islam⁷⁸

Berdirinya MA Al-Islam yang berlokasi di Desa Joresan Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo Jawa Timur dilatar belakangi oleh keadaan krisis kualitas kehidupan umat Islam Indonesia khususnya di Ponorogo pada tahun enam puluhan. Pada masa itu sarana pengembangan kehidupan umat Islam, kaderisasi umat Islam, dan anak-anak putus sekolah sebagai akibat dari keterbelakangan dan kemiskinan yang masih melingkupi kehidupan sebagian besar masyarakat Ponorogo, terutama yang tinggal di daerah pedesaan.

Meskipun di Ponorogo telah lama berdiri beberapa lembaga pendidikan Islam yang berpaham Islam Modernis, namun keberadaannya terlanjur dianggap sebagai tempat menuntut ilmu kaum priyayi yang tak terjangkau Wong Cilik, sehingga keterbelakangan dan kenihilan ilmu pengetahuan masih juga memprihatinkan.

Kondisi tersebut menggugah kepedulian ulama yang tergabung dalam Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC-NU) Kecamatan Mlarak untuk ikut serta memerangi keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat. Dalam pertemuan MWC-NU kecamatan Mlarak pada waktu itu diketuai oleh KH. Imam Syafaat kepedulian tersebut dirumuskan dalam agenda rapat yang membahas

⁷⁸ Profil MA Al-Islam Joresan.

pendirian sebuah lembaga pendidikan Islam tingkat menengah di Kecamatan Mlarak.

Kemudian untuk lebih menguatkan Visi, Misi dan tujuan didirikannya lembaga pendidikan Islam tersebut diadakan pertemuan ulang sebanyak dua kali. Yang pertama di rumah KH. Hasbullah desa Joresan Mlarak yang bertepatan dengan peringatan Haul Almarhum Kyai Muhammad Thoyyib pendiri desa Joresan. Pertemuan yang kedua di rumah salah satu tokoh NU Mlarak KH. Abdul Karim dari desa Joresan.

Pada pertemuan selanjutnya yakni di rumah KH. Imam Syafaat di desa Gandu Mlarak Ponorogo yang dihadiri oleh tokoh-tokoh Nahdliyyin seperti : KH. Imam Syafaat, KH. Maghfur Hasbullah, KH. Mahfudz Hakiem, BA, Kafrawi, H. Farhan Abdul Qodir, K. Qomari Ridwan, K. Imam Mahmudi, Ibnu Mundzir, Bazi Haidar, K. Markum, Ashmu'i Abdul Qodir, Ahmad Hudlari Ibnu Hajar, dan Hirzuddin Hasbullah, berkat ridlo Allah SWT. lahirlah cikal bakal Pondok Pesantren Al-Islam, tepatnya pada tanggal 12 Muharram 1386 H bertepatan dengan tanggal 2 Mei 1966 M.

Pada awalnya bernama Madrasah Tsanawiyah "Al-Islam". Kemudian setelah berjalan selama empat tahun, setelah adanya kelas IV akhirnya namanya ditambah dengan Madrasah Tsanawiyah Aliyah "Al-Islam", meskipun keberadaan Madrasah Tsanawiyah Aliyah "Al-Islam" diprakarsai oleh para ulama NU, namun Pondok Pesantren Al-Islam tetap berdiri untuk semua golongan. Dan alhamdulillah sampai saat ini dengan seribu tigaratus santri yang datang dari berbagai lapisan masyarakat seluruh Indonesia menepiskan pandangan bahwa Pondok Pesantren "Al-Islam" didirikan hanya untuk warga Nahdliyyin semata.

Akte Notaris Yayasan Islam Al-Islam Richardus Nagkih Sinulingga, SH. Nomor 74 Tanggal 17 September 1982, disempurnakan dengan Akte Perubahan oleh Ny. Kustini Sosrokusumo, SH Nomor 16 Tanggal 26 Januari 1989. Selanjutnya pada awal tahun ajaran baru 2003-2004, madrasah ini berubah identitasnya dari Madrasah Tsanawiyah Aliyah Al-Islam menjadi Pondok Pesantren Al-Islam. Berangkat dari banyaknya usulan dan permintaan wali santri agar madrasah ini ada asramanya. Selanjutnya keberadaan Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Ponorogo semakin dibutuhkan oleh masyarakat sekitar. Hal ini terbukti perolehan santri yang dari waktu ke waktu terus meningkat. Demikian juga perhatian pemerintah terhadap keberadaan pondok pesantren dengan berbagai program, baik yang bersifat materiil (dana bantuan) maupun moril (pelatihan/workshop pengembangan).

2. Identitas MA Al-Islam⁷⁹

- a. Nama Madrasah : MA Al-Islam
- b. NSM : 131235020021
- c. NPSN : 20510410
- d. Status Madrasah : Swasta
- e. Alamat : Jl.Madura
- f. Desa/Kelurahan : Joresan
- g. Kecamatan : Mlarak
- h. Kabupaten : Ponorogo
- i. Provinsi : Jawa Timur

⁷⁹ Identitas MA Al-Islam

- j. Kode Pos : 63472
- k. Telp. : (0352) 313455
- l. Email : aliyahalislam.joresan@gmail.com
- m. Website : alislamjoresan.sch.id
- n. Status Akreditasi : A
- o. No. SK Akreditasi: Kw.13.4/4/PP.00.6/862/2010
- p. Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Al-Islam

Tabel 4.1 Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah			1	
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah			5	
3.	Jumlah Pendidik (di luar Kepala & Wakil)		1	68	11
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi		1	36	7
5.	Jumlah Pendidik Berprestasi Tk. Nasional				
6.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13		1	6	4
7.	Jumlah Tenaga Kependidikan			7	

3. Visi, Misi, dan Tujuan MA Al-Islam⁸⁰

a. Visi Madrasah

Terwujudnya Lulusan Madrasah Aliyah Al-Islam yang beriman, berilmu dan beramal shaleh, serta memiliki daya saing dalam bidang IPTEK, Olah Raga dan berwawasan Lingkungan.

Indikator:

- 1) Menjadikan ajaran-ajaran dan nilai-nilai Islam sebagai pandangan dan ketrampilan hidup.

⁸⁰ Visi, Misi, dan Tujuan MA Al-Islam.

- 2) Menjadikan Generasi yang siap menguasai IPTEK dan siap menyongsong Era Globalisasi.

b. Misi Madrasah

Menjadikan Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Islam yang Islami sehingga tercipta Generasi Muslim Yang Berbudi Pekerti Luhur, Terampil, Dinamis Dan Cinta Almamater.

Indikator:

- 1) Menciptakan Generasi penerus Bangsa yang Islami.
- 2) Menciptakan Generasi yang selalu menghargai perjuangan.

c. Tujuan Madrasah

- 1) Membantu warga Masyarakat pinggiran dan Masyarakat Kurang Mampu untuk bisa menyekolahkan anaknya.
- 2) Pada tahun 2005 s/d 2020 Mempertahankan kelulusan 100% dan nilai rata-rata UNAS 8.00.
- 3) Mencetak Output yang berkualitas dan berwawasan luas.

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data tentang Efektifitas Komunikasi Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, peneliti menggunakan metode

angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 80 orang guru. Berikut adalah hasil skor efektifitas komunikasi:

Tabel 4.2 Skor Jawaban Angket Efektifitas Komunikasi

No.	Efektifitas Komunikasi	Frekuensi	Prosentase
1	128	5	6.25%
2	127	3	3.75%
3	126	5	6.25%
4	125	4	5.00%
5	124	3	3.75%
6	123	3	3.75%
7	122	3	3.75%
8	121	5	6.25%
9	120	5	6.25%
10	119	4	5.00%
11	118	5	6.25%
12	117	4	5.00%
13	116	4	5.00%
14	115	3	3.75%
15	114	3	3.75%
16	111	3	3.75%
17	110	3	3.75%
18	109	2	2.50%
19	108	3	3.75%
20	107	4	5.00%
21	106	2	2.50%
22	105	4	5.00%
23	128	5	6.25%
24	127	3	3.75%
Jumlah		80	100%

Adapun hasil skor efektifitas komunikasi dapat dilihat pada lampiran 14.

2. Deskripsi Data tentang Disiplin Kerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, penulis menggunakan metode angket

yang disebarakan kepada responden sebanyak 80 orang guru. Berikut adalah hasil skor efektifitas komunikasi:

Tabel 4.3 Skor Jawaban Angket Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	247	2	2.50%
2	246	5	6.25%
3	245	5	6.25%
4	243	2	2.50%
5	242	1	1.25%
6	240	7	8.75%
7	239	3	3.75%
8	238	4	5.00%
9	237	4	5.00%
10	236	5	6.25%
11	235	3	3.75%
12	234	3	3.75%
13	233	3	3.75%
14	232	1	1.25%
15	231	1	1.25%
16	230	5	6.25%
17	229	4	5.00%
18	228	4	5.00%
19	227	3	3.75%
20	226	6	7.50%
21	225	5	6.25%
22	224	4	5.00%
23	247	2	2.50%
24	246	5	6.25%
Jumlah		80	100%

Adapun hasil skor disiplin kerja dapat dilihat pada lampiran 15.

3. Deskripsi Data tentang Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, penulis menggunakan metode angket yang

disebarkan kepada responden sebanyak 80 orang guru. Berikut adalah hasil skor efektifitas komunikasi:

Tabel 4.4 Skor Jawaban Angket Kinerja Guru

No.	Kinerja Guru	Frekuensi	Prosentase
1	130	4	5.00%
2	129	4	5.00%
3	128	4	5.00%
4	127	6	7.50%
5	126	5	6.25%
6	125	5	6.25%
7	124	4	5.00%
8	123	3	3.75%
9	122	3	3.75%
10	121	5	6.25%
11	120	5	6.25%
12	119	3	3.75%
13	118	3	3.75%
14	117	2	2.50%
15	116	4	5.00%
16	115	4	5.00%
17	113	3	3.75%
18	112	4	5.00%
19	111	2	2.50%
20	110	2	2.50%
21	109	2	2.50%
22	107	3	3.75%
23	130	4	5.00%
24	129	4	5.00%
Jumlah		80	100%

Adapun hasil skor kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 16.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengujian Asumsi

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti itu normal atau tidak, guna memenuhi asumsi klasik tentang kenormalan data. Uji normalitas ini dilakukan dengan rumus Lilliefors. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Normalitas dengan rumus Lilliefors

Variabel	N	Kriteria Pengujian H_0		Keterangan
		$L_{maksimum}$	L_{tabel}	
X_1	80	0,091	0,099	Berdistribusi normal
X_2	80	0,044	0,099	Berdistribusi normal
Y	80	0,075	0,099	Berdistribusi normal

Dari tabel di atas dapat diketahui harga $L_{maksimum}$ untuk variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y. Selanjutnya, dikonsultasikan kepada L_{tabel} nilai kritis uji Lilliefors dengan taraf signifikan 5%. Dari konsultasi dengan L_{tabel} diperoleh hasil bahwa masing-masing $L_{maksimum}$ lebih kecil dari pada L_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y berdistribusi normal. Oleh karena itu rumus yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat secara terperinci pada lampiran 20.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Untuk hasil hitung uji linieritas secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 5.2 Hasil Uji Linieritas Variabel Efektifitas Komunikasi dengan Kinerja Guru dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Kriteria Pengujian H_0		Keterangan
		F_{hitung}	F_{tabel}	
X_1 dan Y	80	27,2427	3,96	Data Berpola Linier
X_2 dan Y	80	43,037	3,96	Data Berpola Linier

Dari tabel 5.2 di atas dapat diketahui harga F_{hitung} dari masing-masing variabel X_1 dengan Y, dan X_2 dengan Y. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan $F_{[(0,95) (1,78)]}$ pada taraf signifikansi 5%, maka diperoleh angka pada F_{tabel} adalah 3,96. Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai F_{hitung} variabel X_1 dengan Y adalah 27,2427, maka $F_{hitung} (27,2427) > F_{tabel} (3,96)$, sehingga H_a diterima dan berarti data berpola linier. Sedangkan nilai F_{hitung} dan X_2 dengan Y adalah 43,037, maka $F_{hitung} (43,037) < F_{tabel} (3,96)$, sehingga H_a diterima dan berarti data berpola linier.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dengan Y, dan X_2 dengan Y tersebut linier. Adapun hasil penghitungan uji data linieritas dari variabel efektifitas komunikasi dengan Kinerja Guru dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 21.

B. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Data tentang Efektifitas Komunikasi Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk menjawab rumusan masalah 1, peneliti terlebih dahulu mencari nilai MX_1 dan SDX_1 untuk menentukan kategori efektifitas komunikasi dengan susunan tiga kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 126 - 103 + 1 = 24$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 80 = 1 + 3,322 \times 1,903089987 \\ = 1 + 6,322064937 = 7,322064937 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{24}{8} = 3$$

Dengan lebar interval sebesar 3 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 5.3 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Efektifitas Komunikasi

No	Interval	f	x_1	fx_1	fb	x_1'	fx_1'	$x_1'^2$	$fx_1'^2$
1	126-128	13	127	1651	80	3	39	9	117
2	123-125	10	124	1240	70	2	20	4	40
3	120-122	13	121	1573	54	1	13	1	13
4	117-119	13	118	1534	45	0	0	0	0
5	114-116	10	115	1150	39	-1	-10	1	10

6	111-113	3	112	336	28	-2	-6	4	12
7	108-110	8	109	872	20	-3	-24	9	72
8	105-107	10	106	1060	11	-4	-40	16	160
		80		9416			-8		424

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel X_1

$$MX_1 = \frac{\sum f x_1}{N} = \frac{9416}{80} = 117,7$$

- b. Mencari Standar Deviasi dari variabel X_1

$$\begin{aligned} SDX_1 &= i \sqrt{\frac{\sum f(x_1')^2}{N} - \left(\frac{\sum f x_1}{N}\right)^2} = 3 \sqrt{\frac{424}{80} - \left(\frac{-8}{80}\right)^2} = 3 \sqrt{5,3 - (-0,1)^2} \\ &= 3 \sqrt{5,3 - 0,01} = 3 \sqrt{5,29} = 3 \times 2,3 = 6,9 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas dapat diketahui $MX_1 = 117,7$ dan $SDX_1 = 6,9$. Untuk menentukan efektifitas komunikasi yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- Skor lebih dari $MX_1 + (1.SDX_1)$ adalah efektifitas komunikasi baik.
- Skor kurang dari $MX_1 - (1.SDX_1)$ adalah efektifitas komunikasi kurang.
- Skor antara $MX_1 + (1.SDX_1)$ sampai dengan $MX_1 - (1.SDX_1)$ adalah efektifitas komunikasi cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

$$MX_1 + (1.SDX_1) = 117,7 + (1 \times 6,9) = 117,7 + 6,9 = 124,6 = 124$$

$$MX_1 - (1.SDX_1) = 117,7 - (1 \times 6,9) = 117,7 - 6,9 = 110,8 = 110$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 124 dikategorikan efektifitas komunikasi baik. Sedangkan skor kurang dari 110 dikategorikan efektifitas komunikasi kurang dan untuk siswa yang memiliki skor

124-110 dikategorikan efektifitas komunikasi cukup. Untuk mengetahui lebih jelas tentang efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Kategorisasi Efektifitas Komunikasi

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 124	17	21.25%	Baik
2	124-110	48	60.00%	Cukup
3	Kurang dari 110	15	18.75%	Kurang
Jumlah		80	100%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 17 responden (21,25%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 48 responden (60%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 15 responden (18,75%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 60%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 17.

2. Analisis Data tentang Disiplin Kerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk menjawab rumusan masalah 2, peneliti terlebih dahulu mencari nilai MX_2 dan SDX_2 untuk menentukan kategori disiplin kerja dengan susunan tiga kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 128 - 105 + 1 = 24$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 80 = 1 + 3,322 \times 1,903089987$$

$$= 1 + 6,322064937 = 7,322064937 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{24}{8} = 3$$

Dengan lebar interval sebesar 3 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 5.5 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Disiplin Kerja

No	Interval	f	x_2	fx_2	fkB	x_2'	fx_2'	$x_2'^2$	$fx_2'^2$
1	245-247	12	246	2952	80	1	12	1	12
2	242-244	3	243	729	68	0	0	0	0
3	239-241	10	240	2400	65	-1	-10	1	10
4	236-238	13	237	3081	55	0	0	0	0
5	233-235	9	234	2106	42	0	0	0	0
6	230-232	7	231	1617	33	-4	-28	16	112
7	227-229	11	228	2508	26	-5	-55	25	275
8	224-226	15	225	3375	15	-6	-90	36	540
		80		18768			-171		949

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel X_2

$$MX_2 = \frac{\sum fx_2}{N} = \frac{18768}{80} = 234,6$$

- b. Mencari Standar Deviasi dari variabel X_2

$$\begin{aligned}
 SDX_2 &= i \sqrt{\frac{\sum f(x_2')^2}{N} - \left(\frac{\sum f x_2'}{N}\right)^2} = 3 \sqrt{\frac{949}{80} - \left(\frac{-171}{80}\right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{11,8625 - (-2,1375)^2} = 3 \sqrt{11,8625 - 4,56890625} \\
 &= 3 \sqrt{7,29359375} = 3 \times 2,700665427 = 8,1019
 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas dapat diketahui $MX_2 = 234,6$ dan $SDX_2 = 8,101996282$. Untuk menentukan disiplin kerja yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- Skor lebih dari $MX_2 + (1.SDX_2)$ adalah disiplin kerja baik.
- Skor kurang dari $MX_2 - (1.SDX_2)$ adalah disiplin kerja kurang.
- Skor antara $MX_2 + (1.SDX_2)$ sampai dengan $MX_2 - (1.SDX_2)$ adalah disiplin kerja cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

$$MX_2 + (1.SDX_2) = 234,6 + (1 \times 8,1019) = 234,6 + 8,1019 = 242,7019 = 242$$

$$MX_2 - (1.SDX_2) = 234,6 - (1 \times 8,1019) = 234,6 - 8,1019 = 226,4981 = 226$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 242 dikategorikan disiplin kerja baik. Sedangkan skor kurang dari 226 dikategorikan disiplin kerja kurang dan untuk siswa yang memiliki skor 242-226 dikategorikan disiplin kerja cukup. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Kategorisasi Disiplin Kerja Guru

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 242	14	17.50%	Baik
2	242-226	57	71.25%	Cukup
3	Kurang dari 226	9	11.25%	Kurang
Jumlah		80	100%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 14 responden (17,5%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 57 responden (71,25%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 9 responden (11,25%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan persentasenya 71,25%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 18.

3. Analisis Data tentang Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk menjawab rumusan masalah 3, peneliti terlebih dahulu mencari nilai MY dan SDY untuk menentukan kategori kinerja guru dengan susunan tiga kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 130 - 107 + 1 = 24$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 80 = 1 + 3,322 \times 1,903089987 \\ = 1 + 6,322064937 = 7,322064937 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{24}{8} = 3$$

Dengan lebar interval sebesar 3 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 5.7 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Kinerja Guru

No	Interval	f	y	fy	fk	y'	fy'	y' ²	fy' ²
----	----------	---	---	----	----	----	-----	-----------------	------------------

1	128-130	12	129	1548	80	3	36	9	108
2	125-127	16	126	2016	67	2	32	4	64
3	122-124	10	123	1230	61	1	10	1	10
4	119-121	13	120	1560	50	0	0	0	0
5	116-118	9	117	1053	34	1	9	1	9
6	113-115	7	114	798	28	2	14	4	28
7	110-112	8	111	888	18	-3	-24	9	72
8	107-109	5	108	540	5	-4	-20	16	80
		80		9633			57		371

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel y

$$MY = \frac{\Sigma fy}{N} = \frac{9633}{80} = 120,4125$$

- b. Mencari Standar Deviasi dari variabel y

$$\begin{aligned}
 SDY &= i \sqrt{\frac{\Sigma f(y')^2}{N} - \left(\frac{\Sigma fy'}{N}\right)^2} = 3 \sqrt{\frac{371}{80} - \left(\frac{57}{80}\right)^2} = 3 \sqrt{4,6375 - (0,7125)^2} \\
 &= 3 \sqrt{4,9375 - 0,50765625} = 3 \sqrt{4,42984375} = 3 \times 2,0322017 \\
 &= 6,0966
 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas dapat diketahui MY = 120,4125 dan SDY = 6,0966.

Untuk menentukan kinerja guru yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- Skor lebih dari MY+ (1.SDY) adalah kinerja guru baik.
- Skor kurang dari MY- (1.SDY) adalah kinerja guru kurang.
- Skor antara MY+(1.SDY) sampai dengan MY-(1.SDY) adalah kinerja guru cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

$$MY + (1.SDY) = 120,4125 + (1 \times 6,0966) = 120,4125 + 6,0966 = 126,5091 = 126$$

$$MY - (1.SDY) = 120,4125 - (1 \times 6,0966) = 120,4125 - 6,0966 = 114,3159 = 114$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 126 dikategorikan kinerja guru baik. Sedangkan skor kurang dari 114 dikategorikan kinerja guru dan untuk siswa yang memiliki skor 126-114 dikategorikan kinerja guru sedang. Untuk mengetahui lebih jelas tentang kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8 Kategorisasi Kinerja Guru

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 126	18	22.50%	Baik
2	126-114	46	57.50%	Cukup
3	Kurang dari 114	16	20.00%	Kurang
	Jumlah	80	100%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 18 responden (22,5%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 46 responden (57,5%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 16 responden (20%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 57,5%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 19.

4. Analisis Data Pengaruh Efektifitas Komunikasi Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja guru, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5.9 Perhitungan Pengaruh Efektifitas Komunikasi terhadap Kinerja Guru

No. Responden	x_1	y	$x_1 \cdot y$	x_1^2	y^2
1	105	110	11550	11025	12100
2	105	109	11445	11025	11881
3	121	112	13552	14641	12544
4	119	115	13685	14161	13225
5	121	113	13673	14641	12769
6	124	119	14756	15376	14161
7	105	113	11865	11025	12769
8	117	121	14157	13689	14641
9	123	122	15006	15129	14884
10	127	117	14859	16129	13689
11	107	112	11984	11449	12544
12	117	107	12519	13689	11449
13	108	111	11988	11664	12321
14	122	126	15372	14884	15876
15	120	124	14880	14400	15376
16	109	118	12862	11881	13924
17	126	121	15246	15876	14641
18	128	130	16640	16384	16900
19	125	117	14625	15625	13689
20	115	119	13685	13225	14161
21	126	124	15624	15876	15376
22	115	122	14030	13225	14884
23	114	129	14706	12996	16641
24	116	116	13456	13456	13456
25	125	127	15875	15625	16129
26	110	116	12760	12100	13456

27	118	119	14042	13924	14161
28	128	124	15872	16384	15376
29	116	128	14848	13456	16384
30	123	112	13776	15129	12544
31	121	129	15609	14641	16641
32	126	127	16002	15876	16129
33	128	126	16128	16384	15876
34	121	128	15488	14641	16384
35	119	121	14399	14161	14641
36	120	120	14400	14400	14400
37	124	125	15500	15376	15625
38	120	125	15000	14400	15625
39	114	109	12426	12996	11881
40	110	111	12210	12100	12321
41	117	107	12519	13689	11449
42	127	123	15621	16129	15129
43	105	122	12810	11025	14884
44	121	128	15488	14641	16384
45	117	126	14742	13689	15876
46	126	127	16002	15876	16129
47	114	125	14250	12996	15625
48	110	113	12430	12100	12769
49	122	130	15860	14884	16900
50	111	120	13320	12321	14400
51	108	126	13608	11664	15876
52	119	129	15351	14161	16641
53	128	129	16512	16384	16641
54	106	115	12190	11236	13225
55	118	124	14632	13924	15376
56	128	127	16256	16384	16129
57	119	118	14042	14161	13924
58	115	120	13800	13225	14400
59	107	125	13375	11449	15625
60	116	121	14036	13456	14641
61	120	127	15240	14400	16129
62	107	116	12412	11449	13456
63	125	130	16250	15625	16900

64	111	118	13098	12321	13924
65	116	115	13340	13456	13225
66	118	120	14160	13924	14400
67	109	115	12535	11881	13225
68	127	128	16256	16129	16384
69	120	130	15600	14400	16900
70	123	126	15498	15129	15876
71	118	112	13216	13924	12544
72	111	110	12210	12321	12100
73	126	116	14616	15876	13456
74	108	123	13284	11664	15129
75	118	120	14160	13924	14400
76	122	127	15494	14884	16129
77	125	123	15375	15625	15129
78	107	121	12947	11449	14641
79	124	125	15500	15376	15625
80	106	107	11342	11236	11449
N	9413	9638	1135877	1111451	1164518

b. Menghitung nilai \bar{x}

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_2}{n} = \frac{9413}{80} = 117,6625$$

c. Menghitung nilai \bar{y}

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_2}{n} = \frac{9638}{80} = 120,475$$

d. Menghitung b_2

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{\left[\frac{\sum_{i=1}^n x_2 y_2}{\sum_{i=1}^n x_2^2} \right] - n \bar{x} \bar{y}}{\left[\sum_{i=1}^n x_2^2 \right] - n \bar{x}^2} = \frac{1135877 - (80)(117,6625)(120,475)}{1111451 - (80)(117,6625)^2} \\
 &= \frac{1135877 - 1134031,175}{1111451 - (80)(13844,46391)} = \frac{1845,825}{1111451 - 1107557,113} \\
 &= \frac{1845,825}{3893,8875} = 0,474031414
 \end{aligned}$$

e. Menghitung nilai b_0

$$b_0 = \bar{y} - b_2\bar{x} = 120,475 - (0,474031414)(117,6625) = 120,475 - 55,77572132 \\ = 64,69927868$$

f. Mendapatkan model/persamaan regresi linier sederhana

$$\hat{y} = b_0 + b_2x$$

$$\hat{y} = 64,69927868 + 0,474031414x$$

Uji signifikansi model

a. Menghitung nilai SSR

$$SSR = \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} \\ = [(64,69927868)(9638) + (0,474031414)(1135877)] - \frac{(9638)^2}{80} \\ = [623571,6479 + 538441,3804] - \frac{92891044}{80} \\ = 1162013,028 - 1161138,05 = 874,97834$$

b. Menghitung nilai SSE

$$SSE = \sum_{i=1}^n y_2^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] \\ = 1164518 \\ - [(64,69927868)(9638) + (0,474031414)(1135877)] \\ = 1164518 - [623571,6479 + 538441,3804] \\ = 1164518 - 1162013,028 = 2504,972$$

c. Menghitung nilai SST

$$SST = \sum_{i=1}^n y_2^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 1164518 - \frac{(9638)^2}{80} = 1164518 - \frac{92891044}{80} \\ = 1164518 - 1161138,05 = 3379,95$$

d. Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df} = \frac{874,97834}{1} = 874,97834$$

e. Menghitung nilai MSE

$$MSE = \frac{SSE}{df} = \frac{2504,972}{n-2} = \frac{2504,972}{80-2} = \frac{2504,972}{78} = 32,11502564$$

Membuat tabel anova

Tabel 5.10 Tabel Anova

Sumber variansi	df	SS	MS
Regresi	1	SSR = 874,97834	MSR = 874,97834
Error	78	SSE = 2504,972	MSE = 28,71978205
Total	79	SST = 3379,95	

Uji overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{874,97834}{32,11502564} = 27,24513908 = 27,2451$$

Menghitung nilai R^2

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{874,97834}{3379,95} = 0,25887316 = 25,88731608\% = 25\%$$

5. Analisis Data Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara efektifitas komunikasi dan kinerja guru, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5.11 Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

No. Respon	x_2	y	$x_2 \cdot y$	x_2^2	y^2
---------------	-------	---	---------------	---------	-------

den					
1	227	110	24970	51529	12100
2	236	109	25724	55696	11881
3	225	112	25200	50625	12544
4	230	115	26450	52900	13225
5	226	113	25538	51076	12769
6	226	119	26894	51076	14161
7	230	113	25990	52900	12769
8	239	121	28919	57121	14641
9	227	122	27694	51529	14884
10	230	117	26910	52900	13689
11	225	112	25200	50625	12544
12	226	107	24182	51076	11449
13	228	111	25308	51984	12321
14	240	126	30240	57600	15876
15	235	124	29140	55225	15376
16	228	118	26904	51984	13924
17	229	121	27709	52441	14641
18	239	130	31070	57121	16900
19	226	117	26442	51076	13689
20	235	119	27965	55225	14161
21	227	124	28148	51529	15376
22	229	122	27938	52441	14884
23	245	129	31605	60025	16641
24	224	116	25984	50176	13456
25	240	127	30480	57600	16129
26	237	116	27492	56169	13456
27	230	119	27370	52900	14161
28	246	124	30504	60516	15376
29	234	128	29952	54756	16384
30	224	112	25088	50176	12544
31	242	129	31218	58564	16641
32	238	127	30226	56644	16129
33	243	126	30618	59049	15876
34	236	128	30208	55696	16384
35	234	121	28314	54756	14641
36	228	120	27360	51984	14400

37	236	125	29500	55696	15625
38	233	125	29125	54289	15625
39	225	109	24525	50625	11881
40	237	111	26307	56169	12321
41	238	107	25466	56644	11449
42	233	123	28659	54289	15129
43	246	122	30012	60516	14884
44	245	128	31360	60025	16384
45	246	126	30996	60516	15876
46	240	127	30480	57600	16129
47	243	125	30375	59049	15625
48	237	113	26781	56169	12769
49	231	130	30030	53361	16900
50	240	120	28800	57600	14400
51	226	126	28476	51076	15876
52	247	129	31863	61009	16641
53	247	129	31863	61009	16641
54	224	115	25760	50176	13225
55	240	124	29760	57600	15376
56	236	127	29972	55696	16129
57	228	118	26904	51984	13924
58	239	120	28680	57121	14400
59	245	125	30625	60025	15625
60	240	121	29040	57600	14641
61	238	127	30226	56644	16129
62	224	116	25984	50176	13456
63	245	130	31850	60025	16900
64	238	118	28084	56644	13924
65	226	115	25990	51076	13225
66	245	120	29400	60025	14400
67	235	115	27025	55225	13225
68	229	128	29312	52441	16384
69	246	130	31980	60516	16900
70	240	126	30240	57600	15876
71	229	112	25648	52441	12544
72	225	110	24750	50625	12100
73	230	116	26680	52900	13456

74	234	123	28782	54756	15129
75	233	120	27960	54289	14400
76	232	127	29464	53824	16129
77	236	123	29028	55696	15129
78	246	121	29766	60516	14641
79	237	125	29625	56169	15625
80	225	107	24075	50625	11449
N	18759	9638	2262182	4402747	1164518

b. Menghitung nilai \bar{x}

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_1}{n} = \frac{18759}{80} = 234,4875$$

c. Menghitung nilai \bar{y}

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_1}{n} = \frac{9638}{80} = 120,475$$

d. Menghitung b_1

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{\left[\frac{\sum_{i=1}^n x_1 y_1}{\sum_{i=1}^n x_1^2} \right] - n \bar{x} \bar{y}}{\left[\sum_{i=1}^n x_1^2 \right] - n \bar{x}^2} = \frac{2262182 - (80)(234,4875)(120,475)}{4402747 - (80)(234,4875)^2} \\
 &= \frac{2262182 - 2259990,525}{4402747 - (80)(54984,38766)} = \frac{2191,475}{4402747 - 4398751,013} \\
 &= \frac{2191,475}{3995,9875} = 0,548418882
 \end{aligned}$$

e. Menghitung nilai b_0

$$\begin{aligned}
 b_0 &= \bar{y} - b_1 \bar{x} = 120,475 - (0,548418882)(234,4875) = 120,475 - 128,5973728 \\
 &= -8,122372755
 \end{aligned}$$

f. Mendapatkan model/persamaan regresi linier sederhana

$$\hat{y} = b_0 + b_1 x$$

$$\hat{y} = -8,122372755 + 0,548418882x$$

$$\hat{y} = 186,9722226 - 0,580128441x$$

Uji signifikansi model

a. Menghitung nilai SSR

$$\begin{aligned}
 SSR &= \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y \right] - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} \\
 &= [(-8,122372755)(9638) + (0,548418882)(2262182)] \\
 &\quad - \frac{(9638)^2}{80} = [-78283,42861 + 1240623,323] - \frac{92891044}{80} = \\
 &= 1162339,895 - 1161138,05 = 1201,84471
 \end{aligned}$$

b. Menghitung nilai SSE

$$\begin{aligned}
 SSE &= \sum_{i=1}^n y_1^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y \right] \\
 &= 1164518 \\
 &\quad - [(-8,122372755)(9638) + (0,548418882)(2262182)] \\
 &= 1164518 - [-78283,42861 + 1240623,323] \\
 &= 1164518 - 1162339,895 = 2178,105
 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai SST

$$\begin{aligned}
 SST &= \sum_{i=1}^n y_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 1164518 - \frac{(9638)^2}{80} = 1164518 - \frac{92891044}{80} \\
 &= 1164518 - 1161138,05 = 3379,95
 \end{aligned}$$

d. Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df} = \frac{1201,84471}{1} = 1201,84471$$

e. Menghitung nilai MSE

$$MSE = \frac{SSE}{df} = \frac{2178,105}{n-2} = \frac{2178,105}{80-2} = \frac{2178,105}{78} = 27,92442308$$

Membuat tabel anova

Tabel 5.12 Tabel Anova

Sumber variansi	df	SS	MS
Regresi	1	SSR = 1201,84471	MSR = 1201,84471
Error	78	SSE = 2178,105	MSE = 27,92442308
Total	79	SST = 3379,95	

Uji overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{1201,84471}{27,92442308} = 43,03919571 = 43,0391$$

Menghitung nilai R^2

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{1201,84471}{3379,95} = 0,355580618 = 35,55806181\% = 35\%$$

6. Analisis Data Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo

Untuk menjawab rumusan masalah 4 sekaligus untuk menjawab hipotesis (ada tidaknya pengaruh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru), peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan 2 Variabel Bebas. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5.13 Perhitungan Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

No. Responden	x_1	x_2	y	x_1y	x_1^2	x_2y	x_2^2	y^2	x_1x_2
1	105	227	110	11550	11025	24970	51529	12100	23835
2	105	236	109	11445	11025	25724	55696	11881	24780
3	121	225	112	13552	14641	25200	50625	12544	27225
4	119	230	115	13685	14161	26450	52900	13225	27370
5	121	226	113	13673	14641	25538	51076	12769	27346

6	124	226	119	14756	15376	26894	51076	14161	28024
7	105	230	113	11865	11025	25990	52900	12769	24150
8	117	239	121	14157	13689	28919	57121	14641	27963
9	123	227	122	15006	15129	27694	51529	14884	27921
10	127	230	117	14859	16129	26910	52900	13689	29210
11	107	225	112	11984	11449	25200	50625	12544	24075
12	117	226	107	12519	13689	24182	51076	11449	26442
13	108	228	111	11988	11664	25308	51984	12321	24624
14	122	240	126	15372	14884	30240	57600	15876	29280
15	120	235	124	14880	14400	29140	55225	15376	28200
16	109	228	118	12862	11881	26904	51984	13924	24852
17	126	229	121	15246	15876	27709	52441	14641	28854
18	128	239	130	16640	16384	31070	57121	16900	30592
19	125	226	117	14625	15625	26442	51076	13689	28250
20	115	235	119	13685	13225	27965	55225	14161	27025
21	126	227	124	15624	15876	28148	51529	15376	28602
22	115	229	122	14030	13225	27938	52441	14884	26335
23	114	245	129	14706	12996	31605	60025	16641	27930
24	116	224	116	13456	13456	25984	50176	13456	25984
25	125	240	127	15875	15625	30480	57600	16129	30000
26	110	237	116	12760	12100	27492	56169	13456	26070
27	118	230	119	14042	13924	27370	52900	14161	27140
28	128	246	124	15872	16384	30504	60516	15376	31488
29	116	234	128	14848	13456	29952	54756	16384	27144
30	123	224	112	13776	15129	25088	50176	12544	27552
31	121	242	129	15609	14641	31218	58564	16641	29282
32	126	238	127	16002	15876	30226	56644	16129	29988
33	128	243	126	16128	16384	30618	59049	15876	31104
34	121	236	128	15488	14641	30208	55696	16384	28556
35	119	234	121	14399	14161	28314	54756	14641	27846
36	120	228	120	14400	14400	27360	51984	14400	27360
37	124	236	125	15500	15376	29500	55696	15625	29264
38	120	233	125	15000	14400	29125	54289	15625	27960
39	114	225	109	12426	12996	24525	50625	11881	25650
40	110	237	111	12210	12100	26307	56169	12321	26070
41	117	238	107	12519	13689	25466	56644	11449	27846
42	127	233	123	15621	16129	28659	54289	15129	29591

43	105	246	122	12810	11025	30012	60516	14884	25830
44	121	245	128	15488	14641	31360	60025	16384	29645
45	117	246	126	14742	13689	30996	60516	15876	28782
46	126	240	127	16002	15876	30480	57600	16129	30240
47	114	243	125	14250	12996	30375	59049	15625	27702
48	110	237	113	12430	12100	26781	56169	12769	26070
49	122	231	130	15860	14884	30030	53361	16900	28182
50	111	240	120	13320	12321	28800	57600	14400	26640
51	108	226	126	13608	11664	28476	51076	15876	24408
52	119	247	129	15351	14161	31863	61009	16641	29393
53	128	247	129	16512	16384	31863	61009	16641	31616
54	106	224	115	12190	11236	25760	50176	13225	23744
55	118	240	124	14632	13924	29760	57600	15376	28320
56	128	236	127	16256	16384	29972	55696	16129	30208
57	119	228	118	14042	14161	26904	51984	13924	27132
58	115	239	120	13800	13225	28680	57121	14400	27485
59	107	245	125	13375	11449	30625	60025	15625	26215
60	116	240	121	14036	13456	29040	57600	14641	27840
61	120	238	127	15240	14400	30226	56644	16129	28560
62	107	224	116	12412	11449	25984	50176	13456	23968
63	125	245	130	16250	15625	31850	60025	16900	30625
64	111	238	118	13098	12321	28084	56644	13924	26418
65	116	226	115	13340	13456	25990	51076	13225	26216
66	118	245	120	14160	13924	29400	60025	14400	28910
67	109	235	115	12535	11881	27025	55225	13225	25615
68	127	229	128	16256	16129	29312	52441	16384	29083
69	120	246	130	15600	14400	31980	60516	16900	29520
70	123	240	126	15498	15129	30240	57600	15876	29520
71	118	229	112	13216	13924	25648	52441	12544	27022
72	111	225	110	12210	12321	24750	50625	12100	24975
73	126	230	116	14616	15876	26680	52900	13456	28980
74	108	234	123	13284	11664	28782	54756	15129	25272
75	118	233	120	14160	13924	27960	54289	14400	27494
76	122	232	127	15494	14884	29464	53824	16129	28304
77	125	236	123	15375	15625	29028	55696	15129	29500
78	107	246	121	12947	11449	29766	60516	14641	26322
79	124	237	125	15500	15376	29625	56169	15625	29388

80	106	225	107	11342	11236	24075	50625	11449	23850
N	9413	18759	9638	1135877	1111451	2262182	4402747	1164518	2207774

b. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1^2$

$$\begin{aligned}\sum_{i=1}^n X_1^2 &= \sum_{i=1}^n x_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_1]^2}{n} = 1111451 - \frac{(9413)^2}{80} = 1111451 - \frac{88604569}{80} \\ &= 1111451 - 1107557,113 = 3893,8875\end{aligned}$$

c. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_2^2$

$$\begin{aligned}\sum_{i=1}^n X_2^2 &= \sum_{i=1}^n x_2^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_2]^2}{n} = 4402747 - \frac{(18759)^2}{80} = 4402747 - \frac{351900081}{80} \\ &= 4402747 - 4398751,013 = 3995,9875\end{aligned}$$

d. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1 X_2$

$$\begin{aligned}\sum_{i=1}^n X_1 X_2 &= \sum_{i=1}^n x_1 x_2 - \frac{[\sum_{i=1}^n x_1][\sum_{i=1}^n x_2]}{n} = 2207774 - \frac{(9413)(18759)}{80} \\ &= 2207774 - \frac{176578467}{80} = 2207774 - 2207230,838 = 543,1625\end{aligned}$$

e. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1 Y$

$$\begin{aligned}\sum_{i=1}^n X_1 Y &= \sum_{i=1}^n x_1 y - \frac{[\sum_{i=1}^n x_1][\sum_{i=1}^n y]}{n} = 1135877 - \frac{(9413)(9638)}{80} \\ &= 1135877 - \frac{90722494}{80} = 1135877 - 1134031,175 = 1845,825\end{aligned}$$

f. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_2 Y$

$$\begin{aligned}\sum_{i=1}^n X_2 Y &= \sum_{i=1}^n x_2 y - \frac{[\sum_{i=1}^n x_2][\sum_{i=1}^n y]}{n} = 2262182 - \frac{(18759)(9638)}{80} \\ &= 2262182 - \frac{180799242}{80} = 2262182 - 2259990,525 = 2191,475\end{aligned}$$

g. Menghitung b_2

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2 Y] - [\sum_{i=1}^n X_1 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2} \\
 &= \frac{(3893,8875)(2191,475) - (1845,825)(543,1625)}{(3893,8875)(3995,9875) - (543,1625)^2} \\
 &= \frac{8533357,109 - 1002582,922}{15559925,78 - 295025,5014} = \frac{7530774,187}{15264900,28} \\
 &= 0,493339232
 \end{aligned}$$

h. Menghitung b_1

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{[\sum_{i=1}^n X_2^2][\sum_{i=1}^n X_1 Y] - [\sum_{i=1}^n X_2 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2} \\
 &= \frac{(3995,9875)(1845,825) - (2191,475)(543,1625)}{(3893,8875)(3995,9875) - (543,1625)^2} \\
 &= \frac{7375893,627 - 1190327,04}{15559925,78 - 295025,5014} = \frac{6185566,587}{15264900,28} = 0,405215001
 \end{aligned}$$

i. Menghitung b_0

$$\begin{aligned}
 b_0 &= \frac{\sum_{i=1}^n y - b_1 \sum_{i=1}^n x_1 - b_2 \sum_{i=1}^n x_2}{n} \\
 &= \frac{9638 - (0,405215001)(9413) - (0,493339232)(18759)}{80} \\
 &= \frac{9638 - 3814,288808 - 9254,550653}{80} = \frac{-3430,839461}{80} \\
 &= -42,88549326
 \end{aligned}$$

j. Mendapatkan model/persamaan regresi linier sederhana

$$\hat{y} = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$\hat{y} = 131,4611086 - 0,405215001x_1 + 0,493339232x_2$$

Uji signifikansi model

a. Menghitung nilai SSR

$$SSR = \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n}$$

$$b_0 \sum_{i=1}^n y = -42,88549326 \times 9638 = -413330,3841$$

$$b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y = 0,405215001 \times 1135877 = 460274,3997$$

$$b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y = 0,493339232 \times 2262182 = 1116023,131$$

$$\frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = \frac{(9638)^2}{80} = \frac{92891044}{80} = 1161138,05$$

$$SSR = -413330,3841 + 460274,3997 + 1116023,131 - 1161138,05 = 1829,0966$$

b. Menghitung nilai SSE

$$SSE = \sum_{i=1}^n y^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right]$$

$$b_0 \sum_{i=1}^n y = -42,88549326 \times 9638 = -413330,3841$$

$$b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y = 0,405215001 \times 1135877 = 460274,3997$$

$$b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y = 0,493339232 \times 2262182 = 1116023,131$$

$$SSE = 1164518 - (-413330,3841 + 460274,3997 + 1116023,131) \\ = 1164518 - 1162967,147 = 1550,8534$$

c. Menghitung nilai SST

$$SST = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 1164518 - \frac{(9638)^2}{80} = 1164518 - \frac{92891044}{80}$$

$$= 1164518 - 1161138,05 = 3379,95$$

d. Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df} = \frac{1829,0966}{2} = 914,5483$$

e. Menghitung nilai MSE

$$MSE = \frac{SSE}{df} = \frac{1550,8534}{n-3} = \frac{1550,8534}{80-3} = \frac{1550,8534}{77} = 20,14095325$$

Membuat tabel anova

Tabel 5.14 Tabel Anova

Sumber variansi	df	SS	MS
Regresi	2	SSR = 1829,0966	MSR = 914,5483
Error	77	SSE = 1550,8534	MSE = 20,14095325
Total	79	SST = 3379,95	

Uji overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{914,5483}{20,14095325} = 45,40739898 = 45,4074$$

Menghitung nilai R²

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{1829,0966}{3379,95} = 0,541160845 = 54,11608456\% = 54\%$$

C. Pembahasan dan Interpretasi

Dalam penelitian ini peneliti mengamati enam hal yang menjadi pokok pembahasan, yaitu tiga hal tentang deskripsi masing-masing variabel dan tiga hal tentang pengaruh efektifitas komunikasi dan kinerja guru, pengaruh disiplin kerja

dan kinerja guru, serta pengaruh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pada pembahasan tentang efektifitas komunikasi diperoleh bahwa 17 responden (21,25%) menyatakan kategori baik, 48 responden (60%) menyatakan kategori cukup, dan 15 responden (18,75%) menyatakan kategori kurang. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa efektifitas komunikasi guru MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 60%. Oleh karena itu, efektifitas komunikasi guru secara keseluruhan belum memenuhi aspek efektifitas komunikasi yang meliputi: dapat menyampaikan informasi secara detail, dapat meningkatkan hubungan, mempengaruhi sikap, membangun hubungan sosial yang baik, dan mempengaruhi tindakan. Jika prosentase efektifitas komunikasi sebesar 100% maka semua aspek efektifitas komunikasi sudah terpenuhi, begitu juga sebaliknya.

Pada pembahasan tentang disiplin kerja diperoleh bahwa 14 responden (17,5%) menyatakan kategori baik, 57 responden (71,25%) menyatakan kategori cukup, dan 9 responden (11,25%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 71,25%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja guru secara keseluruhan belum memenuhi aspek kedisiplinan yang meliputi: tugas kedinasan, waktu, suasana kerja, disiplin dalam melayani masyarakat, dan disiplin dalam sikap dan tingkah laku. Jika kedisiplinan menunjukkan prosentase 100% maka semua aspek kedisiplinan tersebut sudah terpenuhi, begitu juga sebaliknya.

Pada pembahasan tentang kinerja guru diperoleh bahwa 18 responden (22,5%) menyatakan kategori baik, 46 responden (57,5%) menyatakan kategori cukup, dan 16 responden (20%) menyatakan kategori kurang. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 57,5%. Oleh karena itu, kinerja guru dalam pembelajaran di kelas dapat dikatakan belum sepenuhnya meliputi aspek perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Jika prosentase kinerja guru sebesar 100% maka semua aspek kinerja guru sudah terpenuhi, begitu juga sebaliknya.

Pada pembahasan pengaruh efektifitas komunikasi terhadap kinerja guru diperoleh hasil $F_{hitung} = 27,2451$. Untuk interpretasinya, mencari $F_{tabel} = F_{\alpha(1;n-2)} = F_{0,05(1;80-2)} 3,96$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima artinya efektifitas komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 25%, artinya efektifitas komunikasi berpengaruh sebesar 25% terhadap kinerja guru dan 75% sisanya dipengaruhi faktor lain. Faktor lain disini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja guru kecuali komunikasi, yaitu diantaranya kualitas hasil kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kecakapan. Ini juga berarti bahwa jika efektifitas komunikasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya.

Pada pembahasan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil $F_{hitung} = 43,0391$. Untuk interpretasinya, mencari $F_{tabel} = F_{\alpha(1;n-2)} = F_{0,05(1;80-2)} 3,96$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} maka diperoleh hasil

$F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima artinya disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 35%, artinya efektifitas komunikasi berpengaruh sebesar 35% terhadap kinerja guru dan 65% sisanya dipengaruhi faktor lain. Faktor lain disini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja guru kecuali kedisiplinan, yaitu diantaranya kualitas hasil kerja, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi. Ini juga berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya.

Pada pembahasan pengaruh efektifitas komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil $F_{hitung} = 45,4074$. Untuk interpretasinya, mencari $F_{tabel} = F_{a(2;n-3)} = F_{0,05(2;80-3)} 3,11$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima artinya efektifitas komunikasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 54%, artinya efektifitas komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 54% terhadap kinerja guru dan 46% sisanya dipengaruhi faktor lain. Faktor lain disini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja guru kecuali komunikasi dan kedisiplinan, yaitu diantaranya kualitas hasil kerja, inisiatif, dan kecakapan. Ini juga berarti bahwa jika efektifitas komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

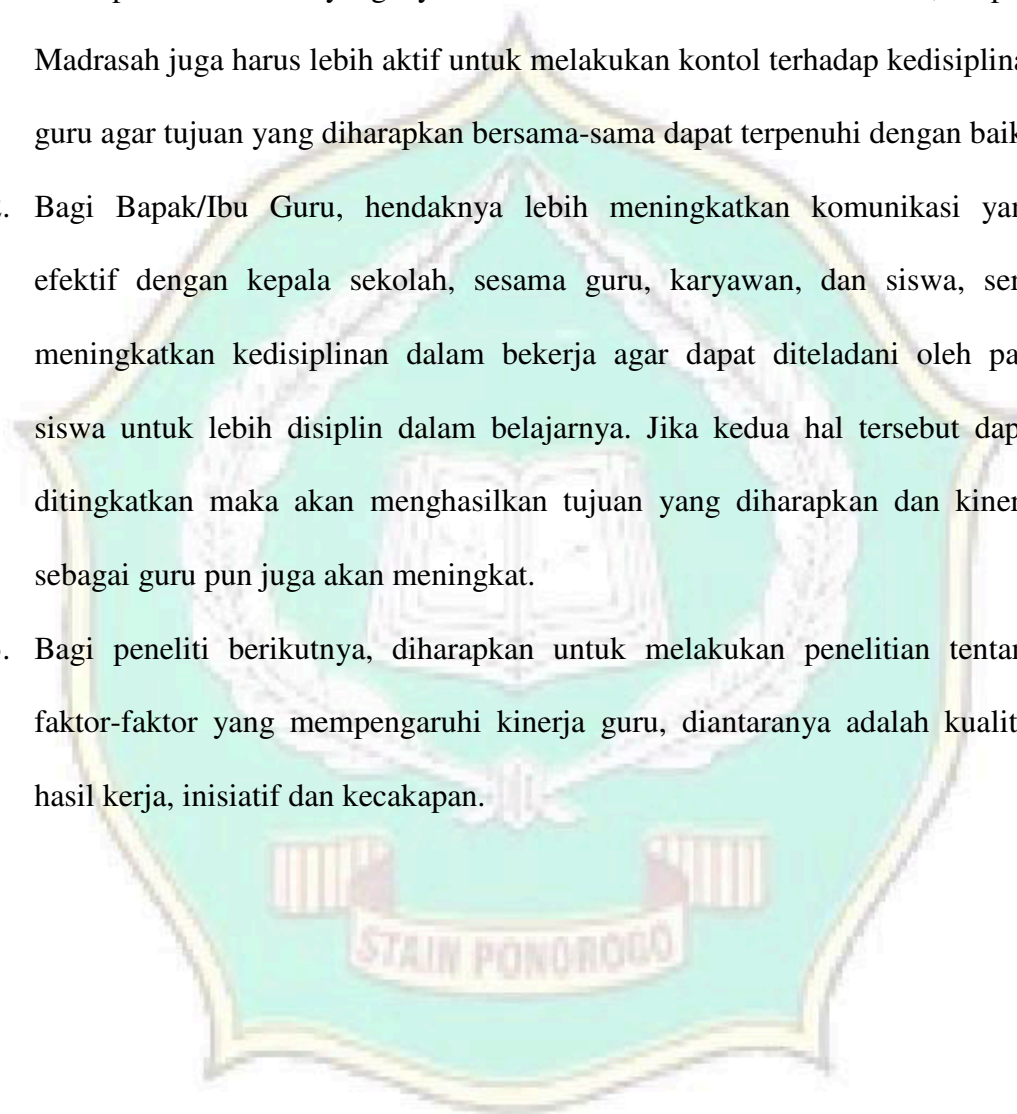
1. Berdasarkan hasil data tentang efektifitas komunikasi diperoleh bahwa 17 responden (21,25%) menyatakan kategori baik, 48 responden (60%) menyatakan kategori cukup, dan 15 responden (18,75%) menyatakan kategori kurang. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa efektifitas komunikasi guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 60%.
2. Berdasarkan hasil data tentang disiplin kerja diperoleh bahwa 14 responden (17,5%) menyatakan kategori baik, 57 responden (71,25%) menyatakan kategori cukup, dan 9 responden (11,25%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 71,25%.
3. Berdasarkan hasil data tentang kinerja guru diperoleh bahwa 18 responden (22,5%) menyatakan kategori baik, 46 responden (57,5%) menyatakan kategori cukup, dan 16 responden (20%) menyatakan kategori kurang. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo adalah sedang. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 57,5%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan didapat $F_{hitung} = 27,2451$ sedangkan $F_{tabel} = 3,96$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas komunikasi

dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 25%, artinya efektifitas komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 25% terhadap kinerja guru dan 75% sisanya dipengaruhi faktor lain.

5. Berdasarkan hasil perhitungan didapat $F_{hitung} = 43,0391$ sedangkan $F_{tabel} = 3,96$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas komunikasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 35%, artinya efektifitas komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 35% terhadap kinerja guru dan 65% sisanya dipengaruhi faktor lain.
6. Berdasarkan hasil perhitungan didapat $F_{hitung} = 45,4074$ sedangkan $F_{tabel} = 3,11$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas komunikasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 54%, artinya efektifitas komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 54% terhadap kinerja guru dan 46% sisanya dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah, hendaknya harus lebih aktif dalam melakukan komunikasi yang efektif terhadap guru dan karyawan agar hubungan diantara mereka (Kepala Madrasah, guru dan karyawan) lebih akrab dan dapat menciptakan suasana yang nyaman selama di madrasah. Selain itu, Kepala Madrasah juga harus lebih aktif untuk melakukan kontrol terhadap kedisiplinan guru agar tujuan yang diharapkan bersama-sama dapat terpenuhi dengan baik.
2. Bagi Bapak/Ibu Guru, hendaknya lebih meningkatkan komunikasi yang efektif dengan kepala sekolah, sesama guru, karyawan, dan siswa, serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat diteladani oleh para siswa untuk lebih disiplin dalam belajarnya. Jika kedua hal tersebut dapat ditingkatkan maka akan menghasilkan tujuan yang diharapkan dan kinerja sebagai guru pun juga akan meningkat.
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kualitas hasil kerja, inisiatif dan kecakapan.



DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Daryanto. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. Guru Profesional. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Ilaihi, Wahyu. Komunikasi Dakwah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Kaliri, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Tesis, Universitas Negeri Semarang, 2008.
- Khairani, Makmun. Psikologi Komunikasi dalam Pembelajaran. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Lantip Diat Prasajo dan Sudyono, Supervisi Pendidikan. Jogjakarta: Gava Media, 2011.
- Mulyasa, E. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Munir, Abdullah. Menjadi Kepala Sekolah Efektif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Nawawi, Ismail. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja di Organisasi. Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2010.
- Neolaka, Amos. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT. Revika Aditama, 2010.
- Siregar, Syofian. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sudijono, Anas. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiono. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsaputra, Uhar. Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Suprihatiningrum, Jamil. Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2010.
- Thoha, Miftah. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Usman, Husaini. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wibowo, Agus dan Hamrin. Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Wibowo. Manajemen Perubahan Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Widoyoko, Eko P. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Widyaningrum, Retno. Statistika. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011.

Wiyani, Novan Ardy. Etika Profesi Keguruan. Yogyakarta: Gava Media, 2015.

Wulansari, Andhita Dhessy. Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS. Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012.

Yamin, Martinis dan Maisah. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: GP. Press, 2010.

Yoga, Inga Prana. Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru di SMP NEGERI Kecamatan Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

