

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISAI DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTSN) 2
KOTA SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

**OLEH:
PITRIZA AUDIA
NIM. 2110206015**



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

TAHUN 2025 M/1446 H

**PENGARUH PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISAI DAN IKLIM KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (
MTSN) 2 KOTA SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Kerinci
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

**OLEH:
PITRIZA AUDIA
NIM. 2110206015**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

TAHUN 2025 M/1446 H

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
Seprianto, M.Pd.
Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Mei 2025
Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
Sungai Penuh

NOTA DINAS

AGENDA	
NOMOR :	05
TANGGAL :	04.06.2025
PARAF :	f

Assalamualaikum Wr, Wb.

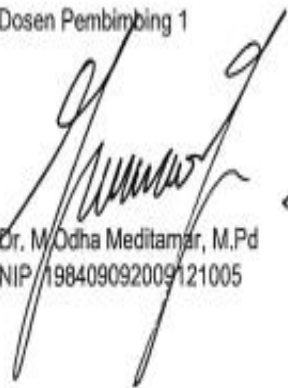
Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Pitriza Audia, NIM 2110206015** yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 2 Kota Sungai Penuh** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005



Dosen Pembimbing 2

Seprianto, M.Pd.
NIDN. 2006078801



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pitriza audia
NIM : 2110206015
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Alamat : Rawang, koto teluk

Menyatakan dengan sesungguhnya dan benar serta dapat saya pertanggungjawabkan bahwa saya telah melakukan penelitian di Madrasah tsanawiyah negeri MTSN 2 Kota Sungai Penuh pada tanggal 19 Februari 2025 s.d 22 Februari 2025 dengan judul "KOMUNIKASI ORGANISASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAHNEGERI (MTSN) 2 KOTA SUNGAI PENUH" dan adalah benar-benar karya asli saya kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebaik mungkin.

Sungai Penuh, mei 2025

Yang menyatakan

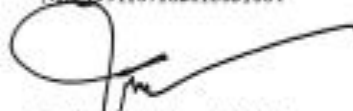


Pitriza audia
Nim. 2110206015


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Pitriza Audia NIM 2110206015 dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh".
Telah di munaqasahkan pada hari kamis tanggal 12 Juni 2025.


Dr. Eko Suardi, M.Pd., Kons Ketua sidang
NIP. 1991107182015031004


Dr. Buchari Ahmad, M.Pd Penguji I
NIP. 199609052015031003


Farid Imam Kholidin, M.Pd Penguji II
NIP. 199201032019031007


Dr. Muhsin Otha Meditamar, M.Pd Pembimbing I
NIP. 198409092009121005


Senjilato, M.Pd Pembimbing II
NIP. 199102132022031002

Mengesahkan,
Dekan FTIK

Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP. 198308122011011005

Mengesahkan,
Ketua Jurusan

Dr. Muhsin Otha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

ABSTRAK

Pitrizia audia,2025. Pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di mtsn 2 kota sungai penuh. Skripsi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah ilmu keguruan. Institut agama islam negeri (Iain) kerinci. (1) Dr. muhd odha meditamar, M.pd (2) seprianto, M.pd.

Kata kunci : komunikasi organisasi,iklim kerja,kinerja guru

Komunikasi organisasi yang efektif menciptakan aliran informasi yang jelas dan terbuka antar anggota, sedangkan iklim kerja yang kondusif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah guru dari beberapa sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula dengan iklim kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun komunikasi yang baik dan menciptakan iklim kerja yang mendukung demi peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampel random sampling*. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru MTSN 2 kota sungai penuh yaitu 45 orang. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuensioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y), variabel komunikasi organisasi (X1) dan iklim kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar 24.101. sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi(X1) dan iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru(Y).

ABSTRACT

Pitrizia Audia, 2025. The influence of organizational communication and work climate on teacher performance at MTsN 2 Sungai Penuh City. Islamic education management thesis, Faculty of Islamic Education, Teacher Training and Education. State Islamic Institute (Iain) Kerinci. (1) Dr. Muhd Odha Medittamar, M.Pd (2) Seprianto, M.Pd.

Keywords: organizational communication, work climate, teacher performance

Effective organizational communication creates a clear and open flow of information between members, while a conducive work climate encourages the creation of a supportive, harmonious, and productive work environment. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to a number of teachers from several schools. The results of the analysis show that organizational communication has a positive and significant effect on teacher performance, as well as work climate. Simultaneously, both variables contribute to increasing the effectiveness and professionalism of teachers in carrying out their duties. This finding emphasizes the importance of building good communication and creating a supportive work climate in order to improve teacher performance and the overall quality of education.

This research is a quantitative research, the purpose of this research is to find out the influence of organizational communication and work climate on teacher performance in, the sampling technique in this study is a random sampling technique. Where the sample in this study were teachers of MTSN 2 Sungai Penuh City, namely 45 people did not collect the data used in this study was a questionnaire.

The results of the study showed that the magnitude of the teacher performance value (Y), organizational communication variables (X1) and work climate (X2) were stated as constant with a teacher performance value of 24.101. so it is known that there is a positive influence between organizational communication (X1) and work climate (X2) on teacher performance (Y).

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT. Segala puji bagimu ya allah SWT. Alhamdulillahhirabbilalamin, syukur kupersembahkan sebuah tulisan dan mahakarya skripsi ini untuk :

Teruntuk orang tua tercinta, Tenti safrida dan untuk kakak tercinta falensia wulandari dan Indah sri wahyuni S.Pd, dan abang ipar andria nofri utama dan agung pratomo S.T, , juga untuk keponakan tercinta nabil algifari, naya falisha, auristella alkhaulah yang selalu memberikan semangat dan mendoa saya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan dan motivasi dan telah bnayak membantu penulis dalam kelancara skripsi ini.

Teruntuk teman sepejuangan fellicia tri fortuna, riska khairani putri, kesa tri hapsari serta teman yang lain yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan membantu dalam proses skripsi ini.

Motto

ال صبر هو مفتاح النجاح في الحياة، فعدينا أن نتعلم أن ن صبر على الصعاب
ونستمر في السعي نحو أهدافنا.

Artinya: Kesabaran adalah kunci kesuksesan dalam hidup, kita harus belajar untuk bersabar menghadapi kesulitan dan terus berjuang menuju tujuan kita.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah tsanawiyah negeri (MTSN) 2 Kota Sungai Penuh”**. Shalawat beriring salam semuanya tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. Keluarganya, sahabat-Nya dan seluruh umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai pemujaan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Bapak M.Si Dr. Faizin, S.Ag. Mag Wakil Rektor II Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag.S.IP. M.Ag., Wakil Rektor III Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah memberi penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan I, Bapak

Dr. Rimin, M.PdI., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M.Pd selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.

3. Bapak Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd., selaku Pembimbing I dan Bapak Seprianto, M.Pd., selaku pembimbing II yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Bapak ibu dosen beserta karyawan dan karyawanwati Institut Agama Islam negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Syafri juana, S.Pd, M.pd selaku Kepala Sekolah MTSN 2 Kota Sungai Penuh yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MTSN 2 Kota Sungai Penuh untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak/ibu guru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Teman- teman seperjuangan angkatan 2021 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah berjuang bersama.

9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah SWT berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, amiiin

Sungai Penuh, April 2025

Pitriza audia

2110206015

K E R I N C I

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
a) Latar Belakang	1
b) Identifikasi Masalah	6
c) Batasan Masalah.....	7
d) Rumusan Masalah	7
e) Tujuan Penelitian	7
f) Manfaat Penelitian	8
g) Definisi Operasional.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
1. Kajian Teori	11
1. Komunikasi organisasi.....	11
2. Iklim kerja.....	16
3. Kinerja guru.....	23
2. Penelitian Relevan.....	29
3. Kerangka Berpikir.....	32
4. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
a) Jenis Penelitian.....	35
b) Populasi dan Sampel	35
c) Variabel Penelitian	36
d) Teknik Pengumpulan Data	37
e) Instrument Penelitian	40
f) Analisis Uji Instrumen	41
g) Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	52
a. Hasil Penelitian	52
b. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	86
1) Simpulan	86
2) Saran.....	86
BIBLIOGRAFI	89
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Komunikasi Organisasi	15
Tabel 2.2 Indikator Iklim Kerja	21
Tabel 2.3 Indikator Kompetensi Guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru	28
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	38
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Loyalitas Guru.....	39
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Guru	40
Tabel 3.4 Skor Butir Kriteria Penelitian	41
Tabel 3.5 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1).....	53
Tabel 4.2 Uji Reabilitas Variabel Iklim Kerja (X2).....	53
Tabel 4.3 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	55
Tabel 4.4 Jenis Kealmin Responden	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru (Y) berdasarkan Kategori.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Komunikasi Organisasi(X1) berdasarkan Kategori	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Iklim Kerja (X2) berdasarkan Kategori.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Kerja (X2)	62
Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi Organisasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru .68	
Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....68	
Tabel 4.16 Hasil Uji t Signifikansi Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	71
Tabel 4.18 Uji t Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	72
Tabel 4.19 Uji F Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru ...	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	98
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), dan Kinerja Guru	100
Lampiran 3 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase.....	103
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Variabel Komunikasi Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y).....	107
Lampiran 5 Hasil Statistik.....	110
Lampiran 6 Distribusi t Tabel.....	116
Lampiran 7 Distribusi F Tabel.....	117
Lampiran 8 Distribusi r Tabel.....	118



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Guru sebagai agen perubahan yang tugasnya membimbing, menginspirasi, dan membantu peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru adalah pendidik yang memberikan ilmu dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini informal, pendidikan dasar (SD), dan pendidikan menengah (Hamid A ; 2017- 3). Selanjutnya guru merupakan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus (Uzer Usman; 1997- 1,2). Guru merupakan seseorang yang bertugas mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi lebih penting pula membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran islam (Muh.Akib D; 2021- 81). Jadi guru adalah seorang pendidik yang memainkan peran kunci dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepada murid-muridnya untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang secara holistik. Guru juga berperan sebagai fasilitator pembelajaran dan membentuk karakter siswa melalui interaksi pedagogisnya. Untuk melaksanakan pembelajaran yang baik oleh guru tentu saja diperlukan kinerja guru yang baik sehingga tujuan dari pembelajaran akan tercapai.

Kinerja guru merupakan evaluasi terhadap kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan mendukung perkembangan siswa secara efektif.

kinerja guru adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi. Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan (Fattah ; 2004-46). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi ; 2013-102). Kinerja menjadi perhatian utama bagi sebuah organisasi. Sistem kerja yang berkinerja tinggi merupakan faktor pembeda pada beberapa institusi. Pada banyak organisasi, kebijakan yang tidak memadai di tingkat manajerial sangat mempengaruhi kinerja sehingga tidak mendukung berkembangnya potensi karyawan secara optimal (S. Saad et al ; 2011-28). Jadi kinerja guru merupakan penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi, menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja guru mengalami penurunan adalah turunya kinerja pegawai. Oleh sebab itu pemimpin harus menyadari penurunan kinerja pegawai dengan cepat dan tanggap mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seorang pemimpin harus bijaksana dan sebagai konselor yang memiliki keterampilan bertanya dan mendiagnosis permasalahan-permasalahan pegawai.

Komunikasi organisasi adalah suatu pendekatan untuk mensurvei sikap, persepsi, dan kepuasan anggota organisasi sehingga memberikan informasi

mengenai komunikasi. Komunikasi ini terjadi kapanpun setidaknya seseorang yang menduduki suatu jabatan dalam menafsirkan pesan (Mulyadi ; 2011-4).

Komunikasi organisasi yang melibatkan pertukaran informasi, ide dan tujuan antara anggota organisasi untuk mencapai keselarasan dan produktivitas yang optimal. komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan didalam organisasi didalam kelompok maupun informal organisasi (Devito ; 2014-103). Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu bentuk tindakan atau perilaku manajerial yang memang sangat di butuhkan dalam sebuah organisasi (Hamid & Budianto ; 2011.- 83). Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam organisasi baik yang terjadi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal di dalam organisasi (Safaria ; 2004-133). Jadi komunikasi organisasi menurut proses saling berbagi informasi dan tujuan antara organisasi dengan pihak eksternalnya, untuk menciptakan iklim kerja yang baik di perlukan adanya komunikasi antar guru.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja guru adalah iklim kerja yang mana iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim

pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama (Keith Davis ; 1982- 104).

Iklm kerja merupakan pengaruh kepuasan pekerja, produktiviti, dan prestasi organisasi secara keseluruhan. iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk menciptakan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah (Basir ; 2007- 23). iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari perkerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi (Sutisna ; 2009- 98). Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pendidikan (Supardi; 2013-121). Jadi iklim kerja merupakan suasana menciptakan organisasi atau lingkungan kerja pengakuan terhadap kinerja,serta dukungan terhadap pengembangan professional dan pribadi karyawan.

Namun demikian berdasarkan studi awal peneliti lakukan pada tanggal 30 April sampai 3 Mei 2024 di MTSN 2 Kota sungai penuh, masih ditemukan permasalahan kinerja guru yang mana mereka kurang terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, seperti guru kurang berpartisipasi dalam pertemuan staf sekolah, atau pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Kurangnya kesiapan dalam mengajar yang mana guru kurang memiliki rencana pembelajaran yang jelas. kemudian guru juga kurang berinovasi dalam metode pembelajaran, yang mana guru masih menggunakan metode pengajaran tradisional seperti ceramah tanpa memanfaatkan teknologi seperti tidak menggunakan infokus.

Terkait dengan komunikasi organisasi peneliti juga menemukan permasalahan pada komunikasi organisasi guru, tidak ada komunikasi formal maupun komunikasi informal antar guru dan siswa disekolah tidak ada mampu guru untuk menyampaikan informasi yang relevan kepada ke siswa-siswa. Tidak ada komunikasi organisasi yang berkeinginan untuk saling berbagi, berpartisipasi secara penuh, menyetujui atau bersepakat untuk melakukan tindakan bersama dengan cara berbagi informasi dalam pengembangan kurikulum yang mana guru ketika setiap guru merancang silabus dan materi pembelajaran secara terpisah tanpa berkomunikasi dengan rekan-rekan lainnya.

Permasalahan lainnya juga peneliti temukan di sekolah tersebut mengenai iklim kerja, seperti ditemukannya tidak ada kerjasama dan komunikasi antara staf pengajar dan administratif dalam memberikan masukan atau saran kepada administrasi tentang berbagai aspek kegiatan sekolah, tidak ada koordinasi atau perencanaan yang baik antara administrasi dan staf pengajar dalam pelaksanaan program atau kegiatan sekolah.

Hal ini serupa diungkapkan juga oleh penelitian lainnya, seperti pada penelitian (Hernawati ; 2020-15) yang menyatakan bahwa kinerja guru masih bermasalah yang ditunjukkan dengan masih banyak guru yang belum bisa sepenuhnya membuat perangkat pembelajaran secara maksimal dan hanya meniru perangkat pembelajaran dari tahun-tahun sebelumnya. Kemudian berdasarkan penelitian (Syafuddin ; 2021-24). Mengenai iklim kerja guru, yang menyatakan bahwa keadaan dari beberapa sekolah, bahwa terkadang di sekolah

muncul kelompok-kelompok yang mendukung dan yang kurang mendukung kebijakan kepala sekolah yang ada guru yang kurang senang dengan suasana iklim sekolah yang ada sehingga terkadang malas menjalankan tugas sebagai guru dengan baik. menurut (Naim ; 2011-28). Di dalam dunia pendidikan, komunikasi itu sangatlah penting karena menjadi kunci dalam pencapaian suatu tujuan yang ingin dicapai.

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam. Jadi komunikasi organisasi menurut proses saling berbagi informasi dan tujuan antara organisasi dengan pihak eksternal nya, untuk menciptakan kinerja guru yang baik diperlukan adanya komunikasi antar guru. (Rogers dan Kincaid ; 1981-18).

Berdasarkan pemaparan peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang peneliti tuangkan ke dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota sungai penuh**

B. Identifikasi masalah

1. Tidak ada kesiapan mengajar guru dalam proses pembelajaran
2. Tidak ada komunikasi formal maupun komunikasi informal antar guru dan siswa disekolah
3. Tidak ada kerja sama antara staf pengajar dan administrasi

C. Batasan masalah

1. Penelitian ini dilakukan di MTSN 2 Sungai Penuh
2. Kinerja Guru yang diteliti adalah kompetensi pedagogik
3. Yang menjadi fokus penelitian adalah variabel Komunikasi organisasi, iklim kerja dan Kinerja Guru

D. Rumusan masalah

Untuk memperjelas arah pembahasan tersebut perlu adanya rumusan masalah adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh?

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh

F. Manfaat penelitian

Untuk mengetahui manfaat dari penelitian ini penulis akan memaparkan sebagai berikut, manfaat:

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai berikut:

- a. Untuk memperkaya keilmuan bagi peneliti dan bagi pembaca lainnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian ini
- b. Sumbangan pemikiran bagi guru dalam meningkatkan pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh
- c. Bahan masukan bagi lembaga lembaga pendidikan sebagai aplikasi teoritis.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan alternative bagi 2 Kota sungai penuh untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya di MTSN 2 Kota sungai penuh

G. Definisi operasional

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi

Komunikasi merupakan tindakan mengirim pesan melalui media yang berbeda, dapat dilakukan secara verbal atau nonverbal, formal atau nonformal selama menyampaikan pemikiran yang membangkitkan ide, gerak tubuh, tindakan, komunikasi yang baik dianggap sebagai keterampilan yang dipelajari (Radovic Markovis dan Salamadeh ; 2018-76). Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta dan Papathanasiou ; 2014-13).

2. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja adalah hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan, baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti halnya mempengaruhi tingkah laku berikutnya (Steers dan Potter ; 2017-63). iklim kerja sebagai kumpulan dari sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan organisasi yang dirasakan dan secara kolektif dilaksanakan oleh anggota organisasi secara keseluruhan (Ghozali ; 2005- 73).

3. Kinerja guru

Menurut Departemen pendidikan nasional (Depdiknas) Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keahlian dan kualifikasi (Depdiknas ; 2004-11). Selanjutnya Menurut Mulyasa Kinerja

Guru merupakan Gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya (Mulyasa ; 2013-10).



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Komunikasi organisasi

a) Definisi komunikasi organisasi

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lainnya. Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta & Papatthanasidou ; 2014-10). Komunikasi merupakan tindakan mengirim pesan melalui media yang berbeda, dapat dilakukan secara verbal atau nonverbal, formal atau non-formal selama menyampaikan pemikiran yang membangkitkan ide, gerak tubuh, tindakan. Komunikasi yang baik dianggap sebagai keterampilan yang dipelajari (Radovic Markovic & Salamzadeh ; 2018-16).

b) Faktor-faktor komunikasi organisasi

Menurut (Warsita ; 2008-99). faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu pengetahuan, pengalaman, intelegensi, kepribadian dan biologis.

- 1) Pengetahuan, Dalam perspektif komunikasi, pengetahuan dapat diartikan sebagai suatu informasi, pemahaman, atau kesadaran yang

- 2) diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan. Pengetahuan memainkan peran penting dalam komunikasi karena berfungsi sebagai dasar bagi individu untuk menginterpretasikan pesan, berinteraksi dengan orang lain, dan membangun pemahaman bersama.
- 3) Pengalaman, Pengalaman dalam perspektif komunikasi dapat dipahami sebagai proses bagaimana individu memahami, menginterpretasi, dan mengekspresikan pengalaman mereka melalui berbagai cara komunikasi. Ini mencakup bagaimana seseorang menggunakan bahasa, simbol, dan tindakan non-verbal untuk membagikan pengalaman mereka dengan orang lain, serta bagaimana mereka memproses dan memahami pengalaman orang lain melalui komunikasi.
- 4) Intelelegensi, Dalam perspektif komunikasi, inteligensi (atau kecerdasan) dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk memahami dan menginterpretasi pesan serta konteks komunikasi dengan efektif.
- 5) Kepribadian, Kepribadian memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Dalam perspektif komunikasi, pemahaman tentang berbagai aspek kepribadian dapat membantu dalam mengidentifikasi, memahami, dan menyesuaikan metode komunikasi yang paling efektif antar individu.
- 6) Biologis, Dalam perspektif komunikasi, aspek biologis memainkan peran penting dalam memahami bagaimana individu berkomunikasi

dan mengapa mereka berkomunikasi dengan cara tertentu. Aspek biologis merujuk pada faktor-faktor fisik dan neurologis yang mempengaruhi proses komunikasi, termasuk otak, sistem saraf, dan proses fisiologis lainnya

c) Dimensi atau aspek-aspek Komunikasi Organisasi

Instrumen komunikasi organisasi yang ada didasarkan pada konteks barat dan instrumen ini cenderung mengukur efektivitas komunikasi organisasi secara keseluruhan. Beberapa skala komunikasi organisasi di antaranya berasal dari Roberts dan O'Reilly yang menyediakan kuesioner komunikasi organisasi (OCQ) (Roberts & O'Reilly ; 1974-13), Wiio dan Helsila yang mempublikasikan kuesioner audit komunikasi LTT (LTT) (Wiio & Helsila ; 1974-18), Downs dan Hazen yang mengembangkan kuesioner kepuasan komunikasi (CSQ), dan Zwijze-Koning & de Jong mengembangkan *Communication Satisfaction Questionnaire* (CSQ) (Zwijze-Koning & de Jong ; 2007-10).

Roberts dan O'Reilly menjelaskan bahwa OCQ dirancang untuk membandingkan komunikasi antar organisasi. Dimensi yang dipilih untuk mengukur komunikasi meliputi 13 variabel komunikasi dan tiga variabel terkait komunikasi. Variabel komunikasi adalah: keinginan untuk interaksi, arah ke atas, arah ke bawah, arah lateral, akurasi, *summarization frequency*, *gate keeping*, *overload*, kepuasan, dan empat

modalitas tertulis, tatap muka, telepon, dan saluran komunikasi lainnya. Variabel yang berhubungan dengan komunikasi adalah: kepercayaan pada atasan, pengaruh atasan, dan aspirasi mobilitas (Roberts & O'Reilly ; 1974-17).

CSQ, yang dikembangkan oleh Downs dan Hazen, terdiri dari 51 pertanyaan di mana empat item berfokus pada variabel kepuasan dan produktivitas karyawan. Dua pertanyaan terbuka meminta responden untuk mengomentari perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Lima item berhubungan dengan informasi demografis sedangkan 40 pertanyaan sisanya, dibagi menjadi delapan dimensi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-15).

Selanjutnya para ahli komunikasi organisasi dari Asosiasi Komunikasi Internasional awalnya mengembangkan kuesioner audit ICA untuk menilai sistem komunikasi dalam organisasi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-15). Kuesioner audit ICA terdiri dari 122 item dalam 13 dimensi, yang dimaksudkan untuk mengukur sikap dan persepsi responden tentang sumber komunikasi, pesan, saluran, dan penerima (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-13). Kuesioner OCA dikembangkan oleh Osmo A. Wiio dan rekan-rekannya di Helsinki Research Institute mengukur 12 dimensi dan 76 item komunikasi dalam konteks organisasi (Wiio & Helsila ; 1974-36).

Berdasarkan beberapa skala di atas, indikator berikut terlihat jelas di seluruh konstruksi komunikasi organisasi yang ada, di antaranya: iklim komunikasi; arus informasi; karakteristik pesan; dan struktur komunikasi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-26).

Dimensi komunikasi organisasi sangat beragam, namun umumnya merujuk pada keterampilan individu ketika berkomunikasi dengan individu lain dalam suatu organisasi. Dimensi-dimensi ini merupakan dasar dalam pengukuran efektivitas komunikasi organisasi yang efektif. Oleh sebab itu, penguasaan individu terhadap dimensi-dimensi ini akan mengantarkan pada terbentuknya komunikasi yang efektif sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan/kinerja individu dan organisasi, sebaliknya ketidakefektifan pegawai/karyawan ketika berkomunikasi dalam organisasi akan berdampak pada rendahnya kinerja individu dan organisasi.

Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Organisasi

Variabel	Indikator/Dimensi
Komunikasi Organisasi	Alur Informasi
	Iklim Komunikasi
	Karakteristik Pesan
	Struktur Organisasi
	Ikatan Kelompok
	Kepedulian

Sumber: (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013)

2. Iklim kerja

- a) Definisi iklim kerja (Davis ; 2002-21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. kerja menurut (Gannon dan Sumantri; 2004-135) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi. Selanjutnya (Stringer ; 2004-130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana dimana manusia dimana didalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dan merupakan persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.

Iklim kerja adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan teman sejawat, pimpinan, insentif dan reward dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana. Yang merupakan kondisi kerja dimana dana operasional untuk suatu mata pelajaran hanya merupakan gaji atau honor guru.

Iklm kerja adalah bekerja, belajar, berkomunikasi dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Iklm kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku, dan prasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklm kerja disekolah didefinisikan sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah secara operasional. Iklm kerja disekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi iklim adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Ria Juliani Rambe ; 2023-70)

b) Aspek iklim kerja

1. Hubungan antar pribadi

Dalam perspektif iklim kerja, hubungan antar pribadi merujuk pada interaksi, komunikasi, dan dinamika antara individu-individu di lingkungan kerja. Ini mencakup bagaimana orang bekerja bersama, berkolaborasi, dan berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

2. Pengajian

Pengajian dalam perspektif iklim kerja merujuk pada cara organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bagian

dari keseluruhan lingkungan kerja. Ini tidak hanya melibatkan seberapa banyak gaji yang dibayarkan kepada karyawan, tetapi juga berbagai faktor lain yang memengaruhi persepsi karyawan tentang adil atau tidaknya sistem penggajian tersebut.

3. Supervise kepala sekolah

Supervisi kepala sekolah dalam perspektif iklim kerja merujuk pada peran kepala sekolah dalam mengawasi, membimbing, dan mendukung kinerja guru dan staf sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan membangun.

4. Kondisi

Kondisi merujuk pada berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan kerja di sebuah organisasi atau tim. Ini mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, struktur manajemen, fasilitas fisik, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dalam perspektif iklim kerja, kondisi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, kreativitas, kinerja, dan kepuasan karyawan

5. Dorongan untuk bekerja

Dorongan untuk bekerja dalam perspektif iklim kerja merujuk pada faktor-faktor yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Ini melibatkan berbagai

aspek, termasuk budaya organisasi, pengakuan, insentif, lingkungan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

6. Kemajuan dalam yang karier

Kemajuan dalam karier dalam perspektif iklim kerja merujuk pada kesempatan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini melibatkan berbagai faktor yang menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan profesional.

7. Pengakuan yang diperoleh

Pengakuan yang diperoleh dalam perspektif iklim kerja mengacu pada apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja, kontribusi, atau pencapaian yang mereka buat di tempat kerja. Dalam konteks iklim kerja, pengakuan yang diperoleh sangat penting karena dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan.

8. Rasa tanggung jawab untuk pekerjaan

Rasa tanggung jawab untuk pekerjaan dalam perspektif iklim kerja merujuk pada kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas, proyek, atau tanggung jawab yang mereka emban di tempat kerja. Ini

melibatkan rasa kewajiban dan kepedulian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta kesadaran akan dampaknya terhadap keseluruhan tim atau organisasi.

9. Minat terhadap tugas

Mengacu pada ketertarikan atau antusiasme seseorang terhadap pekerjaan atau tugas tertentu yang mereka lakukan. Ketika seseorang memiliki minat terhadap tugasnya, mereka cenderung lebih terlibat, bersemangat, dan fokus dalam menyelesaikan tugas tersebut. Minat terhadap tugas dapat memotivasi seseorang untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik.

10. Dorongan untuk berprestasi

Dorongan untuk berprestasi dalam perspektif iklim kerja mengacu pada motivasi internal seseorang untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang menantang di tempat kerja. Ini mencerminkan keinginan yang kuat untuk meraih kesuksesan, mencapai hasil yang luar biasa, dan terus meningkatkan kinerja diri sendiri.

Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian iklim kerja

Variabel	Indikator
Iklim kerja	1) kerjasama dengan teman
	2) sarana dan prasarana madrasah
	3) kondisi lingkungan

Variabel	Indikator
	4) pembagian tugas
	5) kesejahteraan, dan
	6) open manajemen

Sumber (HAMSAH ; 2019)

c) Faktor-faktor iklim kerja

1. Penempatan personalia

Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai hasil yang tinggi, menetapkan standar yang tinggi untuk diri mereka sendiri, dan mencari tantangan baru. Dalam perspektif iklim kerja, dorongan untuk berprestasi dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Pembinaan antar hubungan dan komunikasi

Pembinaan antar hubungan dan komunikasi dalam perspektif iklim kerja mengacu pada upaya untuk memperkuat hubungan interpersonal antara anggota tim dan meningkatkan saluran komunikasi di antara mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, membangun kepercayaan, memfasilitasi kerja tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

3. Pembinaan antar hubungan dan komunikasi dalam perspektif

Iklim kerja mengacu pada upaya untuk memperkuat hubungan interpersonal antara anggota tim dan meningkatkan saluran

komunikasi di antara mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, membangun kepercayaan, memfasilitasi kerja tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

4. Pemanfaatan informasi

Pemanfaatan informasi dalam perspektif iklim kerja mengacu pada penggunaan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan, inovasi, kolaborasi, dan kinerja yang efektif di tempat kerja. Ini mencakup pengumpulan, analisis, penyimpanan, dan distribusi informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Peningkatan lingkungan kerja serta Lingkungan belajar

a. Lingkungan Kerja: Peningkatan lingkungan kerja mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan fisik dan sosial yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Ini termasuk aspek seperti desain ruang kerja, ketersediaan fasilitas, kebijakan fleksibilitas kerja, dan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif.

b. Lingkungan Belajar: Peningkatan lingkungan belajar mencakup upaya untuk menciptakan budaya pembelajaran yang terus-menerus di tempat kerja, di mana karyawan didorong untuk terlibat dalam pengembangan diri dan pertumbuhan profesional. Ini bisa

melibatkan penyediaan pelatihan, sumber daya belajar, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja.

3. Kinerja guru

a) Definisi kinerja guru

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memenuhi nilai-nilai sekolah (C.-F. Wang ; 2010-35). Setiyati dalam Amtu mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya atas dasar kemampuan profesionalnya (Amtu et al ; 2020-16).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan kinerja terkait dengan seberapa baik pegawai/karyawan melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka atau sejauh mana mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang memiliki kontribusi nyata terhadap keberhasilan sekolah yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Peningkatan kinerja guru diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Seperti yang telah diuraikan di atas

bahwa kinerja masing-masing pegawai (dalam hal ini guru) akan berdampak pada kinerja sekolah pada umumnya. Pernyataan ini menyiratkan bahwa seorang manajer/kepala sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah secara berkesinambungan. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga tindakan intervensi dapat dirumuskan secara tepat.

b) Faktor faktor mempengaruhi kinerja guru

Kinerja semua unsur yang berada di sekolah dapat memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya :

- 1) Stres Kerja, Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional dan fisik (Jamal ; 2011). Ketika tubuh terus-menerus merespons tuntutan atau ancaman yang terus-menerus, mekanisme coping akan bekerja secara berlebihan, yang dapat merusak kesehatan. Kondisi seperti ini yang akan menghambat pencapaian kinerja pegawai (Shaikh et al ; 2017).
- 2) Motivasi, Motivasi merupakan salah satu elemen terpenting bagi keberhasilan karyawan, dan pada akhirnya target dan tujuan organisasi (Shaikh et al ; 2017). Motivasi terhadap pekerjaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan dalam kehidupan pekerja karena motivasi

tersebut menjadi alasan dasar untuk bekerja dalam kehidupan (Shaikh et al ; 2017).

- 3) Dukungan organisasi, Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki dampak kuat (langsung dan tidak langsung) terhadap kinerja (Diamantidis & Chatzoglou ; 2019). Penelitian lain diuraikan oleh Morrison dan Phelps, ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung pekerjaan mereka, maka kemungkinan peningkatan kinerja pekerjaan akan diperhatikan (Morrison & Phelps ; 1999).
- 4) Pelatihan Kerja, Pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan maka semakin besar moralnya, sehingga semakin akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. sebaliknya akan terjadi pemborosan waktu, uang, dan sumber daya jika karyawan tidak dilatih dengan benar (Onyango & Wanyoike ; 2014). Pelatihan umumnya diberikan dalam dua cara. Pertama, pelatihan di tempat kerja. Metode pelatihan di tempat kerja adalah metode yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. (Onyango & Wanyoike ; 2014).
- 5) Iklim Organisasi, Literatur yang ada menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif mengarah ke tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang merupakan konsep penting dalam dalam pembentukan sikap

karyawan dan kinerja (Berberoglu ; 2018 , Permarupan et al ; 2013).

Iklm organisasi adalah kualitas lingkungan kerja (Kubendran et al ; 2013).

- 6) Komunikasi Kerja, Manusia menggunakan komunikasi sebagai saluran untuk saling berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari (shonubi & Akintaro ; 2016). Komunikasi yang baik merupakan sebuah alat yang diperlukan untuk mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan memelihara hubungan kerja yang kuat di dalam sebuah organisasi (O. C. Hee et al ; 2019).
- 7) Keterampilan, Penelitian membuktikan bahwa soft skill dan metodologi pelatihan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan (Ackah ; 2014 ; Ayu et al., 2018; Ibrahim et al., 2017). Keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, misalnya seorang dosen harus terampil dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.
- 8) Self Esteem, Self-esteem mengacu pada apakah seseorang memandang dirinya sendiri dalam istilah yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Ellis et al ; 2019). Perasaan harga diri cenderung berfluktuasi ketika pengalaman orang berubah dari hari ke hari. Semakin baik self esteem yang dimiliki karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka (Büyükşahin Çevik ; 2017, Choi & Cho, 2017; Mocheche et al ;2017).

9) Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Chin & Rowley ; 2018). Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi (Colquitt et al ; 2017,Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016).

Beberapa faktor di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu pemimpin yang menyadari terjadinya penurunan kinerja pegawai harus dengan cepat dan tanggap mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c) Aspek kinerja guru/ Dimensi kinerja guru

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, Guru dituntut memiliki empat kompetensi sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Indikator masing-masing kompetensi tersebut dijelaskan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi :

K E R I N C I

Tabel 2.3. Indikator Kompetensi Guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

No	Kompetensi Guru	Indikator
1	Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual. 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. 4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. 6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. 8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar 9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran 10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim kerja terhadap kinerja guru

Untuk lebih memahami efektivitas pekerjaan, penting untuk mempelajari hubungan antara kinerja, pekerja/karyawan, dan faktor situasi. Kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi profitabilitas dari

setiap organisasi (Bevan ; 2012- 37). tersebut mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam suatu misi pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh ; 2017-29).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan guru antara lain termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik atas kinerja, di samping pengetahuan, keterampilan dan sikap (Al-Omari & Okasheh ; 2017-12). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni kepuasan kerja (Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016- 3). Stres kerja (Jamal ; 2011-2), Motivasi (Shaikh et al ; 2017-9), Dukungan organisasi (Diamantidis & Chatzoglou ; 2019-7), Pelatihan Kerja, (Onyango & Wanyoike ; 2014-7), Iklim Organisasi (Berberoglu ; 2018 Permarupan et al ; 2013-2), Komunikasi Kerja, (shonubi & Akintaro ; 2016-5), Keterampilan, (Ackah ; 2014 , Ayu et al ; 2018; Ibrahim et al ; 2017-.4). Self Esteem, (Ellis et al ; 2019-1). Kepuasan Kerja (Chin & Rowley ; 2018-6).

B. Penelitian Relevan

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi teoritis yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dan berkualitas dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, pengembangan komunikasi organisasi dan iklim kerja.

1) (Winarni ; 2024-23) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro” Penelitian ini bersifat eksplanatori dan menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung budaya sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui loyalitas guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 32 guru yang diambil melalui teknik sensus sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Meskipun budaya sekolah dan kepuasan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, keduanya berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui loyalitas guru. Loyalitas guru sendiri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, kinerja dan loyalitas guru, serta budaya sekolah dan kepuasan kerja di SMPN 2 Balen Bojonegoro dinilai baik hingga sangat baik.

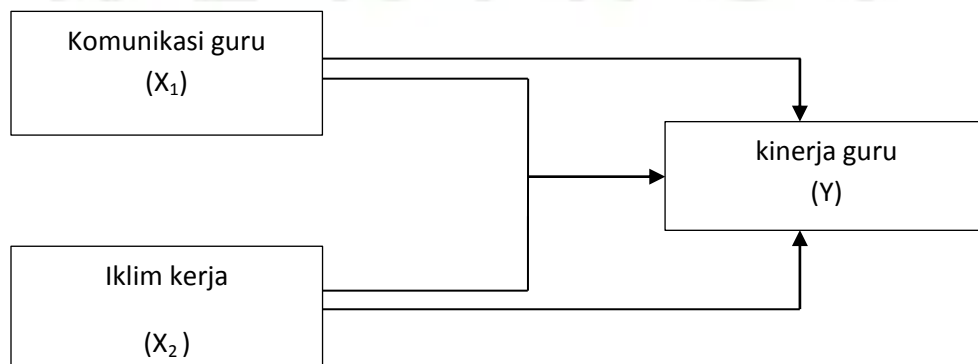
2) (Siti Thohiroh, Syafaruddin ; 2020-12) dengan judul Penelitian “Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas guru di sekolah menengah kejuruan negeri pertanian terpadu provinsi riau”. Jenis

penelitian ini adalah korelasional, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komunikasi efektif, loyalitas guru dan pengaruh komunikasi efektif terhadap loyalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 75 sampel dan hasil analisis uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa besar r_{xy} sebesar 0,607 dan $F_{hit} = 42,489$ dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi efektif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas guru (Y). R square pada hasil uji ini adalah sebesar 0,368 yang mengandung pengertian bahwa 36,8% variabel loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi efektif, sedangkan 63,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan, motivasi dan lain-lain. Dengan demikian, untuk meningkatkan loyalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat komunikasi efektif di sekolah tersebut.

- 3) (Fatriani widayati dkk ; 2020-20) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja guru”. metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan

Sekayu; (2) mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Sekayu; dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for Windows. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R² sebesar 53%; (2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R² sebesar 73%; dan (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan angka koefisien konstant (a) 5,551, koefisien X₁ = 0,066 dan Koefisien X₂ = 0,841 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 kerangka berfikir

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel Yaitu variabel bebas dan variabel terikat, variabel bebas yaitu variabel komunikasi organisasi (X_1), variabel iklim Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Diketahui dari kerangka berfikir tersebut bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y), dan variabel iklim kerja (X_2) juga mempengaruhi kinerja guru (Y). jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

1. $H_0: \rho_{YX_1} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh

$H_a: \rho_{YX_1} \neq 0$

terdapat pengaruh langsung Komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh

2. $H_0: \rho_{YX_2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Iklim kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh

Ha: $\rho_{YX_2} \neq 0$

Terdapat pengaruh langsung Iklim kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh

3. Ho: $\rho_{YX_1X_2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh

Ha : $\rho_{YXX_2} \neq 0$

Terdapat pengaruh langsung Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah MTSN 2 Kota sungai penuh



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian kuantitatif menggambarkan karakteristik dan mendeskripsikan suatu populasi atau fenomena tertentu secara sistematis dan akurat. Data yang dikumpulkan biasanya berupa angka yang menggambarkan situasi atau kondisi saat ini (Sugiono ; 2016-17). Jadi, tujuan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif fokus utama pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik. Dalam pendekatan ini, peneliti menggunakan alat ukur seperti survei, kuesioner, atau eksperimen yang menghasilkan data yang dapat diukur secara matematis. Data numerik ini kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau perbedaan yang signifikan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam sebuah penelitian, populasi adalah wilayah atau cakupan yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek. (Sugiono ; 2016- 62). Populasi yang diambil

pada penelitian ini adalah guru MTSN 2 Kota sungai penuh yang berjumlah (45 guru).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik dari populasi yang di ambil berdasarkan prosedur tertentu yang mewakili dari keseluruhan populasi (Siyoto & sodik ; 2015- 64).

Teknik sampel yang digunakan adalah Sempel Random Sampling. Menurut Sugiyono dalam Malasari Harahap Simple Random Sampling merupakan metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel (Harahap ; 2018-13). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari et al ; 2022). Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik Random Sampling karena jumlah populasi yang relative kecil. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak (45 orang guru) di MTSN 2 Kota sungai penuh dikarenakan subjeknya kurang dari 100 Orang.

C. Variabel Penelitian

(Menurut Sugiono ; 2016-39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian et al ; 2019-19). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (independen)

(Menurut Sugiyono ; 2019- 69) Dalam Suwarsa mengatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (dependen) (Suwarsa ; 2021-23) Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi organisasi (X1) Dan iklim kerja (X2).

2. Variabel terikat (dependen)

(Menurut Sugiyono ; 2019- 69) dalam Suwarsa mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y)

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Variabel kinerja guru

a) Definisi Konseptual kinerja guru

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memenuhi nilai-nilai sekolah (C.-F. Wang ; 2010-15).

b) Definisi Operasional kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru di MTSN 2 Kota sungai penuh dalam mencapai tujuan sekolah tersebut yang berupa kemampuan di bidang pedagogic, professional, kepribadian dan sosial.

c) Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Penelitian mengembangkan instrument penilaian Kinerja Guru yang dirumuskan menjadi beberapa indicator antara lain:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

No	Kompetensi	Indikator	Nomor Item
1	Pedagogik	a. Mengetahui karakteristik peserta didik	1, 2, 3, 4, 5, 6
		b. Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	7, 8, 9, 10, 11, 12
		c. Pengembangan kurikulum	13, 14, 15, 16
		d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
		e. Pengembangan potensi peserta didik	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34
		f. Komunikasi dengan peserta didik	35, 36, 37, 38, 39, 40
		g. Penilaian dan evaluasi	41, 42, 43, 44, 45

Sumber : Peraturan Menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007

2. Variabel Komunikasi organisasi

a) Definisi konseptual Komunikasi organisasi

Komunikasi adalah suatu pendekatan untuk mensurvei sikap, persepsi, dan kepuasan anggota organisasi sehingga memberikan informasi mengenai komunikasi. Komunikasi ini terjadi kapanpun setidaknya-tidaknya seseorang yang menduduki suatu jabatan dalam menafsirkan pesan (Mulyadi ; 2011- 4).

b) Definisi Operasional Komunikasi organisasi

Komunikasi adalah suatu pendekatan untuk mensurvei sikap, persepsi, dan kepuasan guru di MTSN 2 Kota sungai penuh sehingga memberikan informasi mengenai komunikasi.

1) Instrumen penelitian komunikasi organisasi

Peneliti mengembangkan instrument penilaian komunikasi organisasi yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian komunikasi organisasi

Variabel	Indikator/Dimensi	Nomor Item
Komunikasi Organisasi	Alur Informasi	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Iklim Komunikasi	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Karakteristik Pesan	15, 16, 17, 18
	Struktur Organisasi	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
	Ikatan Kelompok	26, 27, 28, 29, 30, 31
	Kepedulian	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38

Sumber: (Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013)

3. Variabel iklim kerja

a) Defenisi konseptual iklim kerja

(Davis ; 2002-21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada.

b) Definisi operasional iklim kerja

Iklim kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan guru MTSN 2 Kota sungai penuh

c) Instrument penelitian iklim kerja

Penelitian ini mengembangkan instrument penilaian Iklim Kerja yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain:

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian iklim kerja

Variabel	Indikator	Nomor item
Iklim kerja	1) kerjasama dengan teman	1,6
	2) sarana dan prasarana madrasah	7,11
	3) kondisi lingkungan	13,16
	4) pembagian tugas	17,12
	5) kesejahteraan, dan	22,25
	6) Open manajemen	27,29

Sumber (Hamsah,2019)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, (Arifin ; 2014- 20)

Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah berupa angket dari variabel lingkungan kerja (X1) kinerja pegawai (X2) produktivitas kerja (Y) Jawaban yang digunakan untuk dilakukan pada setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban dipilih responden dari empat alternatif jawaban yang disiapkan yaitu:

Tabel 3.4 Skor Butir Kriteria Penilaian

Kriteria Penilaian	Opsi	Positif	Negatif
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5
Tidak Setuju	TS	2	4
Netral	N	3	3
Setuju	S	4	2
Sangat setuju	SS	5	1

Sumber Data : Depi Liasna Br Sembiring (2019)

F. Analisis Uji Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan pada di MTSN 2 Kota sungai penuh yang memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket di MTSN 2 Kota sungai penuh yang terpilih sebagai responden uji coba. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/skor.

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Angioni menyatakan bahwa Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan megkolerasikan antara sekor butir dengan sekor total (Angioni et al ; 2021-13). Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20.0. Jadi uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk mengukur

seberapa efektif kuisioner dari variabel Komunikasi organisasi (X1) Iklim kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) di MTSN 2 Kota sungai penuh.

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali ; 2018-29). Uji Reliabilitas dilakukan sebagai alat ukur kuesioner penelitian yang mana didalamnya merupakan bagian dari indikator variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Berdasarkan (Sugiyono ; 2018-24). instrument dapat dianggap riabel apabila objek yang sama tetap menciptakan hasil data yang sama meskipun telah dilakukan pengujian secara berulang. (Menurut Ghozali ; 2018-12), penelitian terhadap uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan tolak ukur nilai cronbach alpha, dimana instrument dalam penelitian mampu dianggap riabel jika hasilnya memiliki nilai di atas 0,7. Jadi Uji Reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang terhadap variabel Komunikasi organisasi (X1) Iklim kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) di MTSN 2 Kota sungai penuh.

G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk

menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1) Analisis Deskriptif

Deskripsi data tentang Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Deskriptif data Sebagai kinerja guru dengan melihat itu, rata dengan rumus berikut (Yusuf ; 2013-62).

$$\bar{X} = \frac{\sum xn}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata hitung

\sum = sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf ; 2013-64).

$$P = \frac{f}{n} \times 10$$

Keterangan :

P = Tingkat persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

Alasan peneliti melakukan: analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang hubungan antara stres kerja, motivasi kerja. Dan kinerja guru yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut.

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut

Tabel 3. 4 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

Interval	Kategori
$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
$X > M + 1,5 SD$	Sangat tinggi

Sumber: (Azwar ; 2013- 147)

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean (Rata-Rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 =Rumus Tetap

1,5= Rumus Tetap

2) Uji Prasyarat Analisis

Uji persyaratan analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 20,0 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak (Fahmeyzan et al ; 2018-32). Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 di tolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, ; 2020-293).

Alasan peneliti melakukan uji normalitas karena peneliti ingin memeriksa apakah data stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel

independent dan dependen, Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear dengan variabel independent dan dependen. pengambilan keputusan uji linearitas mengatakan bahwa dasar yaitu apabila nilai signifikansi linear $> 0,05$ maka terdapat variabel independent dan dependen linear antara hubungan yang dan apabila nilai signifikansi linear $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen (Rohmial ; 2016-77),

Peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru sehingga dapat mengetahui apakah hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru membentuk pola garis lurus.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Rohmial uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya,

maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Rohmial ; 2016-77). (Ghozali ; 2017-73) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar Variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari $> 0,90$ maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ($< 0,90$) maka tidak terdapat multikolinearitas (Aritonang et al ; 2022-142).

Tujuan peneliti melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini karena peneliti ingin melihat ada atau tidaknya korelasi antara stres kerja dan motivasi kerja dengan cara melihat apakah ada masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam Ayuwardani menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan jenis dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ammwardani ; 2018-148). Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak

terjadi heteroskedastisitas dan Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil (α) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Jelanti ; 2020-294). Tujuan peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa stres kerja dan motivasi kerja menyebabkan terjadinya regresi linear sederhana menjadi tidak efektif dan akurat dari kesalahan dalam model analisis regresi peneliti berubah secara sistematis seiring perubahan nilai dari stres kerja dan motivasi kerja.

e. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga ataupun asumsi sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melakukan penelitian (Sugivono ; 2015-96). Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan signifikansi 5% yaitu (Ghozali ; 2018- 78):

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

3) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel

dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara satu Variabel dependen dan satu variabel hubungann independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier. dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono ; 2016-261).

4) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali ; 2018- 21).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variable Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variable independen sacara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali : 2018). Pengujian

hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%.

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table
 - a. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ table}$, maka H_0 diterima
 - b. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, maka H_0 diterima
- 2) Dengan membandingkan angka probabilitas signifikansi
 - a) Apabila $\text{sig.} > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - b) Apabila $\text{sig.} < (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat diketahui apa semua variable bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variable terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variable independen (X) berpengaruh terhadap variable dependen (Y)
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variable independen (X) tidak berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan nilai 1 nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas.

Sedangkan nilai yang mendekati 1 variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable-variable bebas memberikan variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R² adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y_i^2}$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai r hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari r tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 45 - 2 = 43$ dengan nilai r tabel sebesar 0.301 (Lampiran 3).

Kemudian hasil r hitung dan r tabel dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel . Adapun perhitungan uji validitas variabel X_1 (Komunikasi Organisasi), X_2 (Iklim kerja) dan Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach alpha* menggunakan aplikasi SPSS 23.

1) Hasil Uji Reabilitas Komunikasi organisasi

Adapun hasil output uji reabilitas variable komunikasi organisasi dapat diketahui pada tabel dibawah ini

Tabel 4.1 uji reabilitas variabel komunikasi organisasi (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.895	38

Sumber: spss,23.00

Berdasarkan table di atas hasil uji Reliability Statistics, untuk variabel komunikasi organisasi diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895 > 0,50 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk komunikasi organisasi adalah reliable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen komunikasi organisasi menghasilkan data yang konsistendan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Iklim Kerja (X2)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel iklim kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 uji reabilitas iklim kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.887	27

Sumber: spss,23.00

Berdasarkan table di atas hasil uji reliabilitas untuk variabel iklim kerja menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0.887, > **0,05** Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Iklim kerja adalah reliable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen

Iklim kerja menghasilkan data yang konsistendan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

3) Hasil Uji Reabilitas variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil output uji reabilitas variable Kinerja Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 uji reabilitas kinerja guru (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

Sumber: spss,23.00

Berdasarkan tabel di atas output Reliabilitas Statistics, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904, > 0,50 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untk Kinerja guru adalah realiable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen Kinerja guru menghasilkan data yang konsistendan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 45 responden yang merupakan guru mengajar di MTSN 2 Kota Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	16	35, 5%
2	Perempuan	29	64, 4%
	Jumlah	45	100%

Sumber : data primer yang diolah,25

Berdasarkan table 4.4 diatas terlihat bahwa respondent berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 35, 5% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 64, 4%.

b. Analisa Deskriptif ketercapaian variabel

1) Kinerja guru (Y)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 26,351. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Kinerja Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru berdasarkan kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq 285,9735$	Sangat rendah	3	6,67%
$285,9735 < X \leq 312,3245$	Rendah	4	8,89%
$312,3245 < X \leq 338,6755$	Sedang	21	46,67%
$338,6755 < X \leq 365,0265$	Tinggi	3	6,67%

$X > 365,0265$	Sangat tinggi	14	31,11%
Total		45	100%

Sumber: data yang diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 45 responden keterangan tentang tingkat pengaruh kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh yaitu 14 responden (31,11%) tergolong dalam kategori sangat tinggi, 3 responden (6,67%) tergolong dalam keategori tinggi, 21 responden (46,67%) tergolong dalam kategori sedang, 4 responden (8,89%) tergolong dalam kategori rendah, 3 responden (6,67%) tergolong dalam kategori sangat rendah. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada lampiran 3

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 325,5 sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang

2) Komunikasi Organisasi (X1)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapain variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 23,123. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada

variabel Komunikasi organisasi (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 distribusi frekuensi dan persentase komunikasi organisasi berdasarkan kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq 201,0155$	Sangat rendah	10	22,22 %
$201,0155 < X \leq 214,1385$	Rendah	27	60,00 %
$214,1385 < X \leq 237,2615$	Sedang	3	6,67%
$237,2615 < X \leq 260,3845$	Tinggi	-	0,00%
$X > 260,3845$	Sangat tinggi	5	11,11 %
Total		45	100%

Sumber : data yang diolah, 2025

Dari tabel di atas yang mana merupakan hasil dari pegnolahanterlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 45 responden keterangan tentang tingkat pengaruh kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh yaitu 10 responden (22,22%) tergolong dalam kategori sangat tinggi, 27 responden (60,00%) tergolong dalam kategori tinggi, 3 responden (6,67%) tergolong dalam keategori sedang, responden (00,00%) tergolong dalam kategori rendah, 5 responden (11,11%) tergolong dalam kategori sangat rendah. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada lampiran 3

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 225,7 sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

3) Iklim kerja (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapain variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 901,60. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel iklim kerja (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 distribusi frekuensi dan persentase iklim kerja berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq 2.139,6$	Sangat rendah	9	20,00%
$2.139,6 < X \leq 3.041,2$	Rendah	7	11,11%
$3.041,2 < X \leq 3.942,8$	Sedang	15	33,33%
$3.942,8 < X \leq 4.844,4$	Tinggi	5	15,56%
$X > 4.844,4$	Sangat tinggi	9	20,00%
Total		45	100%

Sumber : data yang diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 45 responden keterangan tentang tingkat pengaruh kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh yaitu 9 responden (20,00%) tergolong

dalam kategori sangat tinggi, 5 responden (11,11%) tergolong dalam keategori tinggi,15 responden (33,33%) tergolong dalam kategori sedang, responden 7 (15,56%) tergolong dalam kategori rendah, responden 9 (20,00) tergolong dalam kategori sangat rendah. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada lampiran 3

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 3.492,8 sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang

3. Uji Prasyarat Analisis

b. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dinyatakan apakah nila terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pada metode one sample kolmogrov smirnov test, kriteria yang digunakan adalah melalui nilai asym sign (2-tailed) dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5 % sehingga apabila nilai asymp. Sign (2-tailed) > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi distribusi normal. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8 hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.44493742
Most Extreme	Absolute	.144

Differences	Positive	.144	
	Negative	-.133	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.021	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.021	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.017
		Upper Bound	.024

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: spss, 23.00

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual menyimpang dari distribusi normal. Nilai statistik K-S sebesar 0.144 dengan perbedaan ekstrem negatif -0.133 mendukung temuan ini. Dengan demikian, distribusi residual dalam model regresi ini memiliki kecenderungan yang berbeda dari distribusi normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terhadap hubungan yang linear antara variabel predictor atau independen (X) dan variabel kriterium atau dependen (Y). Suatu data dikatakan linear apabila signifikansi > 0.05 .

Tabel 4.9 Komunikasi Organisasi (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	5838.200	23	253.835	1.452	.197
		Linearity	254.905	1	254.905	1.458	.241
		Deviation from Linearity	5583.295	22	253.786	1.452	.198
	Within Groups		3671.000	21	174.810		
	Total		9509.200	44			

Sumber : spss versi 23.0

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa tabel anova diperoleh nilai *deviation from linearit* sebesar $0,198 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar 2 variabel, serta nilai *linearity* sebesar $0,241 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier kedua variabel antara variabel Komunikasi Organisasi dan Iklim kerja.

Tabel 4.10 iklim kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim Kerja	Between Groups	(Combined)	6327.983	24	263.666	1.658	.127
		Linearity	168.862	1	168.862	1.062	.315
		Deviation from Linearity	6159.121	23	267.788	1.684	.122
	Within Groups		3181.217	20	159.061		
	Total		9509.200	44			

Sumber: spss versi 23.0

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa tabel anova diperoleh nilai *deviation from linearit* sebesar $0,122 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar 2 variabel, serta nilai linearity sebesar $0,315 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier kedua variabel antara variabel Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan variabel dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.421E-15	27.360		.000	1.000
	Komunikasi Organisasi	.000	.152	.000	.000	1.000
	Iklim Kerja	.000	.221	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 1,000 dan Iklim Kerja (X2) sebesar 1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan besar dari 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru (Y) berdasarkan Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja.

e. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*Independen*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF (Variance Infation Factor) < 10,00. Hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Komunikasi Organisasi	.578	1.302
2. Iklim Kerja	.578	1.302

Sumber : SPSS, 23.0

Dalam penelitian ini data yang di gunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen.berdasarkan tabel di atas di peroleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai VIF untuk variabel komunikasi organisasi adalah $1.302 < 10$ dengan nilai tolerance $0,578 > 0,10$. Maka variabel independen komunikasi organisasi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya antar variabel bebas tidak saling mempengaruhi secara kuat, sehingga hasil analisi menjadi lebih akurat.
2. Pada variabel iklim kerja di peroleh nilai VIF $1.302 < 10$ dengan nilai tolerance adalah $0,578 > 0,10$. Maka variabel independen iklim kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah uji terhadap pernyataan dengan menggunakan metode statistic sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistic. Dengan melakukan pengujian stastistik terhadap hiotesis, dapat di putuskan apakah hipotesis dapat di terima atau di tolak.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghoali,18,hal 78).

- 1) Jika nilai signifikansi $>$ maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

2) Jika nilai signifikansi < maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X Terhadap variabel Y.

a. Pengaruh Komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja guru(Y)
1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini di lakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing variabel yaitu antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.13 Uji regresi Linear Sederhana Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Komunikasi Organisasi	2.130	.152	.136

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 130,150 sedangkan nilai komunikasi organisasi (b) adalah 2,130 . Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 130,150 Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). Maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 24,101.

b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar 2,130 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Komunikasi Organisasi maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 130,150 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan taua tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Komunikasi organisasi dengan Kinerja Guru, Jika Komunikasi Organisasi pada Guru mneningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 45 - 2 = 43$ dengan nilai t tabel sebesar 2,016 (Lampiran 6).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhtiungan uji t atau uji signifikansi variebel komunikasi organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Guru

Model	t	Sig.
(Constant)	4.757	,000
Komunikasi organisasi	2.854	,000

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa: Variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,854 > 2,016$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

b. Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji regresi linear sederhana

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Iklim Kerja	.128	.221	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS 23

Catatan:

B : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : kesalahan baku

Beta : nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefesien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 130,150 sedangkan nilai Iklim kerja (b) adalah 0,128. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 130,150. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 130,150.
- b) Berdasarkan nilai koefesien regresi variabel Iklim Kerja (X2) sebesar 0,128 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Iklim kerja maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 0,128 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Iklim kerja dengan Kinerja Guru, Jika Iklim kerja pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 45 - 2 = 43$

dengan nilai t tabel sebesar 2,016 (Lampiran 7).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Iklim kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji t Signifikansi Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Model	t	Sig.
(Constant)	4,757	,000
Iklim kerja	2.580	,000

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan hasil uji t pada table diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Iklim Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,580 > 2,016$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga Iklim Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

c. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable dependen dengan menggunakan data variable independen yang sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Komunikasi Organisasi	.130	.152	.136
	Iklim Kerja	.128	.221	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 130,150. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 130,150.
- 2) Berdasarkan persamaan nilai koefisien regresi variabel Komunikasi organisasi (X1) sebesar 0,130 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Komunikasi organisasi maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru 0,130 satuann dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi dengan Kinerja Guru, jika

komunikasi organisasi pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Iklim kerja (X_2) sebesar 0,128 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Iklim kerja maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 0,128 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Komunikasi Guru dengan Kinerja Guru, jika Iklim kerja pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 45 - 2 = 43$ dengan nilai t tabel sebesar 2,016 (Lampiran 6).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Komunikasi organisasi (X_2) dan Iklim kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Uji t Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	130.150	27.360		4.757	.000
	Komunikasi Organisasi	.130	.152	.136	.854	.000
	Iklim Kerja	.128	.221	.092	.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 45 - 2 = 43$ dengan nilai F tabel sebesar 3,21 (lampiran 7).

Kemudian hasil F hitung dan F tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji F atau variabel Komunikasi organisasi (X1) dan Iklim kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel independen yaitu Iklim kerja (X1) dan Komunikasi Guru (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). berikut hasil uji F dibawah ini:

Tabel 4.19 Uji Fhasil uji F Komunikasi Organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.326	2	164.163	12.751	.478 ^b
	Residual	9180.874	42	218.592		
	Total	9509.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 12,751 > 3,21 nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti Komunikasi organisasi (X1) dan Iklim kerja (X2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Analisa Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefesien detreminasi adalah antara nol dan 1. Jika angka koefesien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefesien determinasi

(R²) pada tabel dibawah ini

Tabel 4.15 Uji koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.186 ^a	.535	-.011	14.785

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefesien determinasi untuk variabel Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru, maka dengan melihat R Square dapat diketahui besar pengaruh Komunikasi organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh adalah sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh sebesar 53,5 %. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independent yakni kinerja guru berpengaruh terhadap komunikasi organisasi dan kinerja guru berpengaruh terhadap iklim kerja. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variable independent terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hasil karakteristik responden guru MTSN 2 Kota sungai penuh sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 16 orang atau sebesar 35,5%. Berdasarkan analisis variable, pada variable Kinerja Guru (Y) masuk kategori sangat tinggi dengan jumlah persentase 31,11%, dan kategori tinggi 6,67%, kategori sedang 46,67%, kategori rendah 8,89%, dan kategori sangat rendah 6,67%.

1. Pengaruh komunikasi organisasi (X1) Terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru MTSN 2 Kota Sungai Penuh. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai t hitung 2,854 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 2,130 hal ini menunjukkan bahwa di setiap kenaikan satuan skor komunikasi organisasi akan mengalami peningkatan pada skor kinerja guru sebesar 2,130, maka di tarik kesimpulan H_0 di terima dan H_a di tolak

artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X1 terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas berarti menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi seorang guru di MTSN 2 Kota sungai penuh maka semakin baik pula tingkat kinerja yang ditunjukkan guru di MTSN 2 Kota sungai penuh. Sehingga hal ini menunjukkan baiknya komunikasi organisasi seorang guru terhadap Lembaga. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik menunjukkan perilaku seorang guru Mampu menjelaskan materi dengan bahasa yang mudah dipahami siswa. Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran , melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Supardi, 2014) berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat menurut (Saut,2013) mengatakan bahwa kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Berdasarkan hasil di atas, menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru.

Temuan penelitian ini mendukung beberapa studi sebelumnya Siti Thohiroh, Syafaruddin, (2010), hasil erdasarkan hasil penyebaran angket

kepada 75 sampel dan hasil analisis uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa besar r_{xy} sebesar 0,607 dan $F_{hit} = 42,489$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variable komunikasi efektif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komunikasi organisasi (Y). R square pada hasil uji ini adalah sebesar 0,368 yang mengandung pengertian bahwa 36,8% variabel komunikasi organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi efektif, sedangkan 63,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan, motivasi dan lain-lain. Dengan demikian, untuk meningkatkan komunikasi organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat komunikasi efektif di sekolah tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap Kinerja Guru. Komunikasi organisasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam (Everet M. Rogers dan Lawrence Kincaid ; 1981-18). Kinerja Guru adalah gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan presentasi kerjanya (Mulyasa ; 2013-10). Komunikasi organisasi MTSN 2

Kota Sungai Penuh terlihat pada proses penyampaian informasi, ide, pemikiran, dan perasaan antara guru dengan siswa, sesama guru, pimpinan sekolah, maupun pihak lain yang terkait dalam lingkungan pendidikan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendukung proses belajar-mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jadi dengan adanya permasalahan Komunikasi organisasi di MTSN 2 Kota Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap proses penyampaian informasi, dan komunikasi yang baik antar sesama guru di MTSN 2 Sungai Penuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi tinggi maka akan tinggi pula Kinerja Guru MTSN 2 Kota Sungai Penuh

2. Pengaruh Iklim kerja (X2) Terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja guru terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota sungai penuh. dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai t hitung sebesar 2,580 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar .000. dengan koefisien sebesar 0,128 hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,128 satuan. Maka di tarik kesimpulan H_0 di terima H_a di tolak, artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimana jika iklim kerja tinggi maka kinerja gurupun tinggi, jika mengalami peningkatan sebagai mana jelaskan oleh (Fatimah, 2019) suasana psikologi di tempat kerja yang memengaruhi perilaku anggota organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja yang baik

Berdasarkan hasil penelitian bahwa menunjukkan bahwa iklim kerja di MTSN 02 Kota sungai penuh mempengaruhi kinerja guru, hal ini terlihat dari guru yang menunjukkan sikap, perilaku, dan kinerja positif dalam lingkungan kerja yang kondusif. Iklim kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung motivasi, kolaborasi, dan produktivitas guru. Berdasarkan teori (Rahsel, 2016)menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan, mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan peningkatan produktivitas. Iklim kerja yang sehat juga dapat meningkatkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Koefisien regresi digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah dinaikturunkan.Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai Constant (a) sebesar 35,594 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,603. Dengan demikian persamaan regresinya $Y = 35,594 + 0,603X$. Hal tersebut mengindikasikan

bahwa jika iklim kerja (X) naik satu satuan, kinerja guru (Y) dapat diprediksikan meningkat sebesar 0,603 (60,3%) pada konstanta 35,594.

Uji regresi berdasarkan Tabel Coefficient diperoleh nilai t sebesar 6,715 dengan nilai Sig. 0,000. Nilai Sig. 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Pengujian pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana. Iklim kerja yang diteliti memiliki 9 indikator, yaitu: percaya pada bawahan; keterbukaan dalam komunikasi; kepemimpinan yang menolong dan menghargai; pemecahan masalah bersama; otonomi guru; kekeluargaan; bersikap acuh tak acuh; kepemimpinan otoriter dan semangat kerja bawahan rendah. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil uji determinansi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinansi sebesar 0,382. Dengan demikian, besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba adalah 38,2% dan 61,8% ditentukan oleh faktor lain

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap Kinerja Guru. Komunikasi organisasi merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh

kesediaan karyawan dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan ; 2018-95). Kinerja Guru merupakan evaluasi terhadap kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan mendukung perkembangan siswa secara efektif. Kinerja Guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan kealihan dan kualifikasinya (Depdiknas ; 2004-11). Iklim kerja MTSN 2 Sungai Penuh terlihat pada bentuk komitmen dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan kinerja mereka. Guru yang iklim kerja tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memiliki kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan sekolah dan peserta didik. Jadi dengan adanya permasalahan iklim kerja di MTSN 2 Kota Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap kesetiaan menjaga dan membela sekolah di MTSN 2 Kota Sungai Penuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika iklim kerja Guru tinggi maka akan tinggi Kinerja Guru di MTSN 2 Kota sungai penuh.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (X_2), variable Komunikasi organisasi dan Kinerja guru dinyatakan konstanta dengan nilai Kinerja Guru sebesar 130,150 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0, 000 dengan nilai R square sebesar 0,535. Hal ini

menunjukkan bahwa besar pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh sebesar 53,5%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi (X1) dan iklim kerja (X2) dan kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel koefisien determinasi untuk variable Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru, maka dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh adalah 0.535. sementara dipengaruhi factor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian dahulu yang dilakukan Hadiwidjojo dan rusman menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, guru yang memiliki komunikasi organisasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik, lebih berdedikasi, lebih termotivasi dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan Lembaga sekolah (Hadiwidjojo & rusman ,2017).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Ketika komunikasi organisasi dan iklim kerja nya baik maka kinerja guru juga mengalami peningkatan, hal ini terlihat dari sikap tanggung jawab berpartisipasi aktif guru dalam Lembaga Pendidikan sejalan dengan hubungan yang baik antar kepala sekolah dan para guru serta pasilitas Lembaga di MTSN 2 Kota sungai penuh terpenuhi dan nyaman akan berdampak mempengaruhi kinerja guru hal ini terlihat dari keseriusan guru dalam meningkatkan proses pembelajaran seperti

keseriusan dalam pembuatan RPP dan melaksanakan evaluasi pada proses pembelajaran.

Temuan penelitian ini mendukung studi sebelumnya, Pengaruh Budaya sekolah terhadap loyalitas : Koefisien jalur = 0.374, Nilai T Statistics 3.150, dan P-Value = (0.002<0.05), artinya pengaruh budaya sekolah terhadap loyalitas adalah positif dan signifikan; PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI LOYALITAS GURU DI SMPN 2 BALEN BOJONEGORO 21 JIPA - VOLUME 2, NO. 4, OKTOBER 2024 Pengaruh Kepuasan terhadap loyalitas: Koefisien jalur = 0.577, Nilai T Statistics 4.784, dan P-Values = (0.000<0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap loyalitas adalah positif dan signifikan; Pengaruh Budaya sekolah terhadap kinerja : Koefisien jalur = 0.180, Nilai T Statistics 1.284, dan P-Value = (0.200>0.05), artinya, pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja: Koefisien jalur = 0.1177, Nilai T Statistics 1.093, dan P-Values = (0.275>0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja: Koefisien Jalur = 0.604, Nilai T Statistics 3.216, dan P-Values = (0.001<0.05), artinya, pengaruh Loyalitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan iklim kerja merupakan pengaruh kepuasan pekerja, produktivitas, dan prestasi organisasi secara keseluruhan. Iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk menciptakan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah (Basir; 2007-23). Iklim kerja adalah sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta dkk; 2014-10). Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya atas dasar kemampuan profesionalnya (Amtu dkk; 2020-20). Komunikasi organisasi dan iklim kerja terlihat pada MTSN 2 Kota Sungai Penuh terlihat pada bentuk komitmen dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan kinerja mereka. Guru yang iklim kerja tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memiliki kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan sekolah dan peserta didik. Iklim kerja MTSN 2 Kota Sungai Penuh terlihat pada proses penyampaian informasi, ide, pemikiran, dan perasaan antara guru dengan siswa, sesama guru, pimpinan sekolah, maupun pihak lain yang terkait dalam lingkungan pendidikan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendukung proses belajar-mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jadi dengan adanya masalah komunikasi organisasi dan iklim kerja di MTSN 2 Kota Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap pemahaman

sejauh mana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses pembelajaran dan kegiatan pendidikan lainnya. Kinerja ini mencerminkan kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta kontribusinya dalam pengembangan siswa dan lingkungan sekolah. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika Komunikasi organisasi tinggi maka akan tinggi Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh.

Dan dengan adanya masalah iklim kerja di MTSN 2 Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap proses penyampaian informasi, dan komunikasi yang baik antar sesama guru di MTSN 2 Sungai Penuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika Iklim kerja tinggi maka akan tinggi pula Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 kota sungai penuh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi guru terhadap kinerja guru di MTSN 2 kota sungai penuh. Artinya semakin tinggi komunikasi organisasi guru maka semakin tinggi kinerja guru MTSN 2 kota sungai penuh.
2. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap terhadap kinerja guru di MTSN 2 kota sungai penuh. Artinya semakin tinggi iklim kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru MTSN 2 kota sungai penuh.
3. Komunikasi organisasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTSN 2 kota sungai penuh. Semakin tinggi komunikasi organisasi dan iklim kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru MTSN 2 kota sungai penuh.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seorang guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh harus memiliki komunikasi yang baik. dan juga diharapkan agar para guru senantiasa meningkatkan kemampuan komunikasi dalam lingkungan sekolah, baik secara vertikal dengan pimpinan sekolah maupun secara horizontal dengan sesama rekan kerja dan peserta didik. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran di kelas. Guru yang mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan bahasa yang sesuai dengan karakter siswa, serta membangun komunikasi dua arah selama proses mengajar, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif.
2. Seorang guru harus memiliki iklim kerja yang baik. maka guru diharapkan dapat mengambil peran aktif dalam menciptakan dan menjaga suasana kerja yang positif, kondusif, dan mendukung. Iklim kerja yang sehat tidak hanya bergantung pada kebijakan dan kepemimpinan sekolah, tetapi juga pada sikap, perilaku, dan semangat kerja dari para guru itu sendiri. Guru juga perlu menyadari bahwa peran mereka bukan hanya sebagai pendidik di dalam kelas, tetapi juga sebagai bagian penting dalam membentuk budaya sekolah secara keseluruhan. Dengan ikut menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung, dan berorientasi pada perbaikan bersama, guru secara tidak langsung sedang meningkatkan kinerja mereka sendiri. Melalui iklim kerja yang kondusif, guru akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan siap memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan sekolah secara umum.

3. Upaya meningkatkan kinerja guru harus ditingkatkan oleh guru itu sendiri. Guru diharapkan dapat membangun kesadaran diri bahwa perannya bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi siswa. Dengan menjalankan peran ini secara optimal, kinerja guru akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa dan suasana belajar yang kondusif. guru juga diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan sejawat dan pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung. Sebab, kinerja guru yang baik tidak hanya dibangun secara individu, tetapi juga tumbuh melalui kolaborasi dan semangat kebersamaan.

BIBLIOGRAFI

- Abdulloh Hamid. 2017. *Pendidikan karakter Berbasis Pesantren*. Surabaya : IMTIYAZ.
- Abu Bakar, H., & Su Mustaffa, C. (2013). *Organizational communication in Malaysia organizations. Corporate Communications: An International Journal*, 18(1), 87–109. .
- Ackah, D. (2014). *The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291–310.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Akib, R. I. 2021. *Intervensi Terapi Murottal Dan Terapi Dziki Pada Klien Dengan Halusinasi Penglihatan Dan Resiko Perilaku Kekerasan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Ali, F. S., Saad O.A.O., dan Hussein, S.A. 2013. *Antimicrobial activity of probiotic bacteria. Egypt. Acad. J. Biolog. Sci.* 5: 21-34.
- Amtu, O., Ambon, N., Pattiruhu, C. M., Prof, A., Childhood, E., Departement, E., & Kristen, I. A. (2020). *Improving Student Learning Outcomes through School Culture , Work Motivation and Teacher Performance. International Journal of Instruction*, 13(4), 885–902.
- Arifin, M. (2014). *Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Pengembangan. Implementation Science*, 39(1), 1.
- Aritonang, R.D., Nasution, H.P. & Tarigan, J.S. 2022. *Pengaruh citra merek, sponsor, dan lokasi terhadap keputusan pembelian stan expo dan bazar event pada PT cakra Bramasta internasional. Konferensi nasional sosial dan engineering politeknik negeri medan*, 3(1): 135-152.

- Ayuwardani (2018:149) *Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*, Vol 7, No 1 (2018)
- Ayu, I., Martini, O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 20(2), 29–37.
- Barthos, Basir. 2007. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-zz>
- Bevan, S. (2012). *Good Work, High Performance and Productivity*. *HRD Forum*.
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Budianto, H. (2011). *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Büyükşahin Çevik, G. (2017). *The Roles of Life Satisfaction, Teaching Efficacy, and Self-esteem in Predicting Teachers' Job Satisfaction*. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 338–346. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050306>
- Chin, T., & Rowley, C. (2018). *Chapter Five - A Yin–Yang Harmony Cognition to Employer–Employee Relationships*. In T. Chin & C. B. T.-T. F. of C. M. Rowley (Eds.), *The Future of Chinese Manufacturing* (pp. 109–151). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101108-9.00005-7>
- Colquitt, J., LePine, J. ., & Wesson, M. . (2017). *Organizational Behaviour (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. McGraw-Hill Education.
- Davis, Keith. (2002). *Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition*. Mc.Graw Hill, Inc, New York.
- DeVito, J. A. (2014). *Interpersonal Message*. United States of America: Pearson.

- Depdiknas. (2004). *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Ellis, L., Farrington, D. P., & Hoskin, A. W. (2019). *Chapter 6 - Cognitive and Mental Health Factors*. In L. Ellis, D. P. Farrington, & A. W. B. T.-H. of C. C. (Second E. Hoskin (Eds.), *Handbook of Crime Correlates* (Second Edition) (pp. 259–306). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804417-9.00006-5>
- Fattah Nanang. 2004. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Fahmeyzan, D., Soraya, S. & Etmay, D. 2018. *Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosis*. Jurnal VARIAN, 2(1): 31-36.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Harahap, M. (2018). *Analisis Tingkat Kematangan Gonad Teripang Keling (Holothuria Atra) Di Perairan Menjangan Kecil, Karimunjawa*. *Of Maquares*, 7(3)2-3.
- Hernawati, H., Sudirman, S., & Sridana, N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada*. JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan), 4(2).
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). *Exploring the Impact of Communication on Employee Performance*. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(November), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). *The effect of soft skills and training methodology on employee performance*. European Journal of Training and Development, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>

- Jamal, M. (2011). *Job Stress , Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company : An Empirical Study in two Countries*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20–29.
- Jelanti, D 1. 2020. *Pengaruh rasio profitabilitas, free cash flow, dan leverage terhadap manajemen laba, jurnal madani: ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora*, 3(2): 289-303.
- Kourkouta, L., & Papathanasiou, I. V. (2014). *Communication in nursing practice*. *Materia Socio-Medica*, 26(1), 65–67. <https://doi.org/10.5455/msm.2014.26.65-67>
- Kubendran, V., Nagi, M. ., & S, M. (2013). *Organisational climate's impact on employee's performance*. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(3), 76–81.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). *Taking Charge At Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change*. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419. <https://doi.org/10.5465/257011>
- Mulyadi, M. (2011). *Penelitian Kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya*. *Jurnal studi komunikasi dan media*.
- Mulyadi, Dedi, 2021. *Komunikasi organisasi bandung*, PT remaja rosdakarya
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naim, Ngaimun. 2011. *Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-ruzz Me
- Owan, V. (2017). *Influence of Motivation on Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Obubra Local Government Area, Cross River State*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14577.53608>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). *Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya*. *European Journal of Material Sciences*, 1(1), 11–15.
- Radovic Markovic, M., & Salamzadeh, A. (2018). *The Importance of Communication in Business Management*.

- Rohmial, 2016. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat talang kepala kabupaten banyuasin*. Jurnal manajemen kompeten, 3 (1): 1-23.
- Rogers, Everret M., & D. Lawrence Kincaid .1981. *Communication Networks. Toward a New Paradigm for Reseach*. New York: The Free Press.
- Roberts, K., & O'Reilly, C. (1974). *Measuring Organizational Communication*. Journal of Applied Psychology, 59, 321–326.
<https://doi.org/10.1037/h0036660>.
- Safari, Triantoro,2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). *Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, 2(1), 148–153.
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). *Factors Affecting to Employee 's Performance: A Study of Islamic Banks*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 312–321.
<https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v7-i1/2722>
- shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904–1014.
<https://doi.org/10.18535/ijsshi/v3i3.01>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A.* 1.
- stringer, R. (2004). *Leadership and organizational climate: the cloud Chamber effect uppet sandle river*. NJ Prentice Hall.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutisna (2002). *Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Supardi, S. dan Rustika (2013) *Metodelogi Riset Keperawatan*. 1 ed. Diedit oleh T. Ismail. Jakarta Timur: CV. Trans Info Media.

- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian manajemen*. 6 ed. Bandung
- Sugiyono, 2015. *Metodologi penelitian pendidikan*
- Sugiono, (2016).”*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*”, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian manajemen*. 6 ed. Bandung.
- Suwarsa, T. (2021). *Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang sidempuan Periode 2018-2020*. Jurnal Akuntansi, 51(1), 1–15.
- Sumantri & Gannon (2004). *Kurikulum dan Pembelajaran : Filosofis teori dan Pembelajaran*. Jakarta : Dikti
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Syafruddin, S. (2021). *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Matematika Di Upt Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sukamaju*. Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika, 6(1), 67–79. <https://doi.org/10.30605/pedagogy.v6i1.1233>
- Usman, Moh. Uzer, 1997, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: ; PT Remaja Rosda Karya.
- Wang, C.-F. (2010). *An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment , Job Stress , Mental Health and Achievement Motivation*. Canadian Social Science, 6(4), 127–140.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wiio, O. ., & Helsila, M. (1974). *Auditing communication in organizations: a standard survey*. LTT communication audit. Finnish Journal of Business Economics, 1(1)
- Wiliam B. Werther, and Keith Davis (1982). *Personal management and human Resources*, Mc. Graw- Hill. Kogakusha
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(3), 251-257.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet

Yusuf, A.M. 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: prenanamedia group.

Zwijze-Koning, K., & de Jong, M. (2007). *Evaluating the Communication Satisfaction Questionnaire as a Communication Audit Tool*. *Management Communication Quarterly*, 20(3), 261–282.
<https://doi.org/10.1177/0893318906295680>





Lampiran 1 : Gambaran umum lokasi penelitian

Madrasah tsanawiyah MTSN 2 Kota sungai penuh

Pada awalnya, MTSN 2 Kota Sungai Penuh merupakan madrasah swasta bernama MTSN Rawang yang didirikan oleh tokoh-tokoh setempat pada tahun 1992. Setelah berjalan selama lebih kurang tiga tahun, madrasah ini berhasil dinegerikan pada tahun 1995 dan menjadi bagian dari Kementerian Agama Republik Indonesia .

MTSN 2 Kota Sungai Penuh adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri yang terletak di Jalan Relay TVRI Rawang, Dusun Diilir, Kecamatan Hamparan Rawang, Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi. Sekolah ini didirikan pada tahun 1995 dengan SK Pendirian Nomor 515A Tahun 1995 tertanggal 24 November 1995, dan telah terakreditasi dengan nilai B berdasarkan SK Akreditasi Nomor 450/BAP-SM/X/Jbi/2015 tertanggal 22 Oktober 2015.

MTSN 2 Kota Sungai Penuh yang dibawah naungan kepala madrasah Syafri Juana, yang tengah dalam proses pembangunan baik pembangunan Gedung baru maupun renovasi fasilitas madrasah lainnya. Saat ini pembangunan gedung yang pernah mangrak, telah di lanjutkan pembangunannya sebanyak 3 (tiga) ruangan kelas baru,yang di peruntukkan bagi kelas baru diantara sumber dananya yakni dari swadaya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga dari orang tua siswa/i serta infaq sadaqah hari jum'at yang masing-masing punya andil dalam pembangunan ini.

Gedung tersebut dibangun dua lantai dengan tujuan menambah ruang belajar bagi siswa/i yang mana saat ini akan segera memasuki tahun ajaran baru yang tentunya merupakan bagian dari persiapan penerimaan siswa/i tahun baru yang insya Allah akan segera bisa di pergunakan. Pembangunan yang berlangsung di madrasah di tinjau langsung oleh Kepala MTSN 2 Kota Sungai Penuh Syafri Juana, di bantu oleh tenaga pendidik dan kependidikan lainnya demi memastikan langsung koordinasi pembangunan yang tengah berlangsung dan hampir rampung ini.

“Pembangunan kelas baru ini,bisa di gunakan untuk menyambut siswa baru,”Kata Kepala MTSN 2 Kota Sungai Penuh Syafri Juana

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas Instrument

hasil uji validitas angket

item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Variabel komunikasi organisasi (x1)		
X1.1	0.489	0.301	Valid
X1.2	0.513	0.301	Valid
X1.3	0.568	0.301	Valid
X1.4	0.483	0.301	Valid
X1.5	0.444	0.301	Valid
X1.6	0.416	0.301	Valid
X1.7	0.499	0.301	Valid
X1.8	0.443	0.301	Valid
X1.9	0.447	0.301	Valid
X1.10	0.488	0.301	Valid
X1.11	0.466	0.301	Valid
X1.12	0.443	0.301	Valid
X1.13	0.416	0.301	Valid
X1.14	0.519	0.301	Valid

X1.15	0.438	0.301	Valid
X1.16	0.485	0.301	Valid
X1.17	0.436	0.301	Valid
X1.18	0.512	0.301	Valid
X1.19	0.458	0.301	Valid
X1.20	0.457	0.301	Valid
X1.21	0.434	0.301	Valid
X1.22	0.458	0.301	Valid
X1.23	0.467	0.301	Valid
X1.24	0.483	0.301	Valid
X1.25	0.477	0.301	Valid
X1.26	0.442	0.301	Valid
X1.27	0.448	0.301	Valid
X1.28	0.446	0.301	Valid
X1.29	0.504	0.301	Valid
X1.30	0.440	0.301	Valid
X1.31	0.457	0.301	Valid
X1.32	0.460	0.301	Valid
X1.34	0.494	0.301	Valid
X1.35	0.495	0.301	Valid
X1.36	0.110	0.301	Tidak valid
X1.37	0.436	0.301	Valid
X1.38	0.482	0.301	Valid
Variabel iklim kerja (x2)			
X2.1	0.434	0.301	Valid
X2.2	0.523	0.301	Valid
X2.3	0.614	0.301	Valid
X2.4	0.561	0.301	Valid
X2.5	0.552	0.301	Valid
X2.6	0.450	0.301	Valid
X2.7	0.627	0.301	Valid
X2.8	0.477	0.301	Valid
X2.9	0.424	0.301	Valid
X2.10	0.505	0.301	Valid
X2.11	0.405	0.301	Valid
X2.12	0.512	0.301	Valid
X2.13	0.406	0.301	Valid
X2.14	0.530	0.301	Valid
X2.15	0.434	0.301	Valid
X2.16	0.494	0.301	Valid
X2.17	0.572	0.301	Valid

X2.18	0.560	0.301	Valid
X2.19	0.410	0.301	Valid
X2.20	0.666	0.301	Valid
X2.21	0.509	0.301	Valid
X2.22	0.454	0.301	Valid
X2.23	0.428	0.301	Valid
X2.24	0.446	0.301	Valid
X2.25	0.556	0.301	Valid
X2.26	0.629	0.301	Valid
X2.27	0.438	0.301	Valid
	Variabel kinerja guru (Y)		
Y.1	0.428	0.301	Valid
Y.2	0.425	0.301	Valid
Y.3	0.503	0.301	Valid
Y.4	0.517	0.301	Valid
Y.5	0.438	0.301	Valid
Y.6	0.503	0.301	Valid
Y.7	0.416	0.301	Valid
Y.8	0.430	0.301	Valid
Y.9	0.401	0.301	Valid
Y.10	0.536	0.301	Valid
Y.11	0.477	0.301	Valid
Y.12	0.452	0.301	Valid
Y.13	0.437	0.301	Valid
Y.14	0.456	0.301	Valid
Y.15	0.463	0.301	Valid
Y.16	0.579	0.301	Valid
Y.17	0.427	0.301	Valid
Y.18	0.438	0.301	Valid
Y.19	0.406	0.301	Valid
Y.20	0.463	0.301	Valid
Y.21	0.444	0.301	Valid
Y.22	0.430	0.301	Valid
Y.23	0.441	0.301	Valid
Y.24	0.498	0.301	Valid
Y.25	0.444	0.301	Valid
Y.26	0.464	0.301	Valid
Y.27	0.442	0.301	Valid
Y.28	0.488	0.301	Valid
Y.29	0.508	0.301	Valid
Y.30	0.511	0.301	Valid

Y.31	0.459	0.301	Valid
Y.32	0.427	0.301	Valid
Y.33	0.490	0.301	Valid
Y.34	0.454	0.301	Valid
Y.35	0.460	0.301	Valid
Y.36	0.453	0.301	Valid
Y.37	0.420	0.301	Valid
Y.38	0.422	0.301	Valid
Y.39	0.438	0.301	Valid
Y.40	0.511	0.30	Valid

Sumber : data yang diolah: 2025

Lampiran 3 : langkah distribusi frekuensi dan persentase

a. Kinerja guru (Y)

1) Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	325,5	325,5
SD	26,351	26,351
M - 1,5 SD	325,5 - 1,5 (26,351)	285,9735
M - 0,5 SD	325,5 - 0,5 (26,351)	312,3245
M + 0,5 SD	325,5 + 0,5 (26,351)	338,6755
M + 1,5 SD	325,5 + 1,5 (26,351)	365,0265

Sumber: data yang diolah, 2025

2) Langkah Distribusi Persentase

$$1. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= 52,00$$

$$P = \frac{17}{50} \times 100$$

$$= 34,00$$

$$2. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{26}{50} \times 100$$

$$3. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{4}{50} \times 100$$

$$= 8,00$$

$$4. P = \frac{F}{N} \times 100$$

= 52,00

$$P = \frac{26}{50} \times 100$$

$$= 4,00$$

5. $P = \frac{F}{N} \times 100$

$$P = \frac{4}{50} \times 100$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 285,9735$	Sangat tinggi	3	6,67%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$285,9735 < X \leq 312,3245$	Tinggi	4	8,89%
$M + 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$312,3245 < X \leq 338,6755$	Sedang	21	46,67%
$M + 0,5 SD < X \leq M - 1,5 SD$	$338,6755 < X \leq 365,0265$	rendah	3	6,67%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 365,0265$	Sangat rendah	14	31,11%
Total			45	100%

Sumber: data yang diolah, 2025

b. komunikasi organisasi (X1)

1) Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	225,7	225,7
SD	23,123	23,123
M - 1,5 SD	225,7 - 1,5 (23,123)	201,0155
M - 0,5 SD	225,7 - 0,5 (23,123)	214,1385
M + 0,5 SD	225,7 + 0,5 (23,123)	237,2615
M + 1,5 SD	225,7 + 1,5 (23,123)	260,3845

Sumber: data yang diolah, 2025

2) Langkah Distribusi Persentase

$$1. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= 16,00$$

$$P = \frac{3}{50} \times 100$$

$$= 6,00$$

$$2. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= 46,00$$

$$P = \frac{3}{50} \times 100$$

$$= 6,00$$

$$3. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{8}{50} \times 100$$

$$4. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{23}{50} \times 100$$

$$5. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{13}{50} \times 100$$

$$= 26,00$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 201,0155$	Sangat rendah	10	22,22%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$201,0155 < X \leq 214,1385$	Rendah	27	60,00%
$M + 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$214,1385 < X \leq 237,2615$	Sedang	3	6,67%
$M + 0,5 SD < X \leq M - 1,5 SD$	$237,2615 < X \leq 260,3845$	Tinggi	-	0,00%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 260,3845$	Sangat tinggi	5	11,11%
Total			45	100%

c. Iklim kerja (X2)

1) Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	3.492,8	3.492,8
SD	901,60	901,60
M - 1,5 SD	3.492,8- 1,5 (901,60)	2.139,6

M - 0,5 SD	3.492,8- 0,5 (901,60)	3.041,2
M + 0,5 SD	3.492,8+ 0,5 (901,60)	3.942,8
M + 1,5 SD	3.492,8+ 1,5 (26,351)	4.844,4

Sumber: data yang diolah, 2025

2) Langkah Distribusi Persentase

$$1. P = \frac{F}{N} \times 100 = 42,00$$

$$P = \frac{14}{50} \times 100 \qquad 4. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= 28,00 \qquad P = \frac{4}{50} \times 100$$

$$2. P = \frac{F}{N} \times 100 = 8,00$$

$$P = \frac{7}{50} \times 100 \qquad 5. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= 14,00 \qquad P = \frac{4}{50} \times 100$$

$$3. P = \frac{F}{N} \times 100 = 8,00$$

$$P = \frac{21}{50} \times 100$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 2.139,6$	Sangat Tinggi	9	20,00%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$2.139,6 < X \leq 3.041,2$	Tinggi	7	11,11%
$M + 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$3.041,2 < X \leq 3.942,8$	Sedang	15	33,33%
$M + 0,5 SD < X \leq M - 1,5 SD$	$3.942,8 < X \leq 4.844,4$	Rendah	5	15,56%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 4.844,4$	Sangat rendah	9	20,00%
Total			45	100%

Lampiran 4 : distribusi hasil angket

a. Komunikasi organisasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1	
1	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	2	4	5	4	4	157		
2	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	3	2	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	3	5	5	4	148	
3	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	150	
4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	155		
5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	159	
6	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	149	
7	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	148		
8	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	147	
9	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	157		
10	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	153	
11	4	4	3	2	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3	3	4	4	4	5	151		
12	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	157		
13	5	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	2	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	2	5	4	5	3	150	
14	3	3	3	5	3	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	153	
15	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	146	
16	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	160	
17	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	142	
18	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	154	
19	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	160	
20	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	157
21	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	2	4	3	3	5	153
22	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	145	
23	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	155	
24	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	149	
25	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	154
26	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	2	4	3	5	5	5	4	3	2	4	3	2	4	4	5	3	151	
27	5	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	161	
28	4	3	5	3	3	2	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	2	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	147		
29	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	146		
30	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	159	
31	5	2	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	164	
32	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	157	
33	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	156	
34	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	160			
35	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	156	
36	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	162	
37	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	5	3	2	3	2	5	3	4	3	5	3	2	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	136		
38	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	162			
39	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	4	5	4	5	5	157	
40	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	114	
41	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
42	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	113	
43	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	109
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	172	
45	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	107	

b. Iklim kerja (X2)

No	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2	
1	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	105
2	5	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	107
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	106
4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	103	
5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	107	
6	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	113
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	119
8	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	3	111
9	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	5	3	108
10	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	107
11	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	105
12	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	110
13	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	107
14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	106
15	3	3	2	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	114
16	3	3	4	3	5	5	3	5	4	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	108
17	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	102
18	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	107
19	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	114
20	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	118
21	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	104
22	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	104
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	122
24	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	121
25	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	120
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	122	
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	125
29	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	120
30	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	121
31	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	91
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	99
33	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	93
34	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	96
35	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	97
36	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	94
37	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	93
38	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	97
39	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	92
40	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	96
41	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	93
42	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	94
43	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	96
44	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	93
45	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	87	

c. Kinerja guru

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37	Y.38	Y.39	Y.40	Y				
1	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	153			
2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	183			
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	184		
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	184			
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	184		
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	174		
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	178	
8	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	183
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	173		
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	173	
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	185		
12	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	173		
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	178		
14	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	173	
15	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	155	
16	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	158	
17	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	147	
18	3	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	157
19	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	162	
20	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	168	
21	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	164	
22	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	158		
23	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	151		
24	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	4	153		
25	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	158		
26	3	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	157	
27	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	153	
28	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	146	
29	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	155	
30	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	158	
31	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	158	
32	3	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	152	
33	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	162	
34	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	5	3	158		
35	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	155	
36	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	156		
37	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	176	
38	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	149		
39	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	168	
40	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	156		
41	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	161		
42	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	136	
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	134	
44	5	4	3	3	4	3	4	3																																					

Lampiran 5: hasil statistic

a. Uji reliabilitas

uji reliabilitas variabel komunikasi organisasi X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	38

Sumber: spss,23.00

uji reliabilitas iklim kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	27

Sumber: spss,23.00

uji reliabilitas kinerja guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

Sumber: spss,23.00

b. Hasil uji normalitas

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	14.44493742	
Most Extreme Differences	Absolute	.144	
	Positive	.144	
	Negative	-.133	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.021	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.021	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.017
		Upper Bound	.024

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: spss, 23.00

c. Hasil Uji linearitas

Komunikasi Organisasi (x1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	5838.200	23	253.835	1.452	.197
		Deviation from Linearity	254.905	1	254.905	1.458	.241
			5583.295	22	253.786	1.452	.198
	Within Groups		3671.000	21	174.810		
Total		9509.200	44				

Sumber : spss versi 23.0

Iklim kerja (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim Kerja	Between Groups	6327.983	24	263.666	1.658	.127
	Linearity	168.862	1	168.862	1.062	.315
	Deviation from Linearity	6159.121	23	267.788	1.684	.122
	Within Groups	3181.217	20	159.061		
Total		9509.200	44			

Sumber: spss versi 23.0

d. Hasil Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
6. Komunikasi Organisasi	.578	1.302
7. Iklim Kerja	.578	1.302

Sumber : SPSS, 23.0

e. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.421E-15	27.360		.000	1.000
	Komunikasi Organisasi	.000	.152	.000	.000	1.000
	Iklim Kerja	.000	.221	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardiced Residual

Sumber : spss,23

f. Hasil Uji regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Komunikasi Organisasi	.130	.152	.136

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Guru

Model	T	Sig.
(Constant)	4.757	,000
Komunikasi organisasi	2.854	,000

Sumber : SPSS, 23.0

Uji regresi linear sederhana iklim kerja terhadap kinerja guru

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Iklim Kerja	.128	.221	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t Signifikansi Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Model	T	Sig.
(Constant)	4,757	,000
Iklim kerja	2.580	,000

Sumber : SPSS, 23.0

g. uji regresi linear berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	130.150	27.360	
	Komunikasi Organisasi	.130	.152	.136
	Iklim Kerja	.128	.221	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS, 23.0

Uji t Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	130.150	27.360		4.757	.000
	Komunikasi Organisasi	.130	.152	.136	.854	.000
	Iklim Kerja	.128	.221	.092	.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F hasil uji F Komunikasi Organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.326	2	164.163	12.751	.478 ^b
	Residual	9180.874	42	218.592		
	Total	9509.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi

Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.186 ^a	.535	-.011	14.785

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi



Lampiran 6 : distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	

Lampiran 7 : distribusi F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Page 1

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85

Lampiran 8: distribusi r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA GURU, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN IKLIM KERJA



**PITRIZA AUDIA
NIM. 2110206015**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

TAHUN 2025 M/1446 H



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

LEMBAR ANKET PENELITIAN

A. Judul Penelitian

Pengaruh Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh

B. Petunjuk penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh
- Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh

Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi organisasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh

C. Petunjuk pengisian

Instrumen penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yakni : bagian 1 (Instrumen Penelitian Kinerja Guru), bagian 2 (Instrumen Penelitian Komunikasi Organisasi), bagian 3 (Instrumen Penelitian Iklim Kerja). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom dengan ketentuan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

D. Data responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin :

PENILAIAN KINERJA GURU

(*permendiknas, 2007*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik) di kelas					
2	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.					
3	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
4	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.					
5	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik					
6	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok olok, minder, dsb.).					
7	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi					
8	Saya selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut					
9	Saya dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.					
10	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
11	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					

12	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya					
13	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
14	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.					
15	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran					
16	Saya memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.					
17	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa saya mengerti tentang tujuannya.					
18	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan					
19	Saya mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik					
20	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar					
21	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.					
22	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik					

23	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif					
24	Saya mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas					
25	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.					
26	Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: saya menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya					
27	Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran					
28	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing masing.					
29	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.					
30	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik					
31	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.					
32	Saya dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik					
33	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing					
34	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.					

35	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.					
36	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.					
37	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.					
38	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik					
39	Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik					
40	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.					
41	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP					
42	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari					
43	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan					
44	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya					

45	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.					
----	--	--	--	--	--	--

KOMUNIKASI ORGANISASI

(Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memperoleh informasi terkait kemajuan saya dalam pekerjaan ini					
2	Saya memperoleh informasi terkait kebijakan dan tujuan sekolah					
3	Saya memperoleh informasi terkait kinerja yang diperlukan untuk pencapaian program sekolah					
4	Saya memperoleh informasi tentang persyaratan/kriteria yang dibutuhkan dalam pekerjaan ini					
5	Saya memperoleh informasi tentang kebijakan pemerintah yang mempengaruhi organisasi sekolah					
6	Saya memperoleh informasi tentang pencapaian dan/atau kegagalan sekolah					
7	Saya memperoleh pengakuan positif dari sekolah					
8	Komunikasi organisasi yang saya jalankan memotivasi dan merangsang antusiasme untuk mencapai tujuan					
9	Umpan balik yang saya berikan dihargai oleh organisasi/sekolah					
10	Sikap saya dalam berkomunikasi di sekolah ini pada dasarnya sehat/baik					
11	Saya sungguh-sungguh dalam berkomunikasi					
12	Saya memberikan petunjuk kepada orang lain dengan kerendahan hati					
13	Komunikasi organisasi yang saya lakukan dapat mengurangi konflik dalam organisasi					
14	Kepala sekolah dapat memahami kondisi anggota organisasi agar terjalin proses komunikasi yang lebih baik					
15	Saya berhasil mengatasi batasan dalam informasi					
16	Informasi penting yang diperoleh, dimanfaatkan secara efisien di sekolah ini					
17	Tidak terjadi distorsi informasi secara vertikal pada organisasi sekolah ini					

18	Adanya informasi penting dalam komunikasi yang dilakukan					
19	Komunikasi formal yang dilakukan berlangsung secara aktif dan akurat					
20	Komunikasi horizontal berjalan secara akurat dan mengalir bebas					
21	Kepala sekolah mengetahui dan memahami masalah yang dihadapi anggota organisasi					
22	Komunikasi organisasi yang dilakukan membuat saya merasa menjadi bagian penting dari sekolah ini					
23	Kepala sekolah saya terbuka terhadap ide-ide yang diberikan oleh anggota organisasi					
24	Komunikasi informal di sekolah ini berjalan secara aktif dan akurat					
25	Kepala sekolah mau mendengarkan dan memperhatikan pendapat dari anggota organisasi					
26	Pentingnya diskusi dalam melaksanakan tugas tertentu					
27	Menekankan pentingnya diskusi untuk pengambilan keputusan					
28	Pentingnya memberikan pandangan selama diskusi dalam kelompok					
29	Sekolah ini menekankan semua anggota organisasi sebagai keluarga					
30	Pentingnya interaksi santai dalam kelompok kerja untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi					
31	Keterikatan dalam organisasi sekolah ini ditekankan melalui komunikasi					
32	Instruksi yang diberikan kepala sekolah mencerminkan pengetahuannya					
33	Pengakuan dari kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya kepada saya					
34	Kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya ketika meminta pandangan dari guru					
35	Umpan balik yang saya berikan menunjukkan bagaimana pengetahuan saya					
36	Di sekolah ini orang-orang lebih memilih untuk sama-sama membantu daripada memberikan instruksi					
37	Bahasa yang digunakan oleh kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya kepada guru					
38	Anggota organisasi saling menghormati yang ditunjukkan melalui keterbukaan dalam komunikasi					

PENILAIAN IKLIM KERJA

(Hamsah,2019)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2	Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing					
3	oleh kepala sekolah dalam menyelesaikannya.					
4	Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi					
5	Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.					
6	Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.					
7	Setiap guru mendapat fasilitas kerja seperti meja, kursi, lemari, spidol dan lain-lain.					
8	Laboratorium yang ada di sekolah ini dijadikan tempat untuk melakukan praktek bersama.					
9	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih.					
10	Sarana dan prasarana gedung di sekolah ini belum memadai untuk kegiatan pembelajaran.					
11	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya belum memadai.					
12	Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini.					
13	Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.					
14	Saya tidak menentukan target pencapaian tujuan dalam setiap menjalankan pekerjaan.					
15	Apabila saya melakukan kesalahan dalam menyusun program kerja, maka mendapat teguran dari pimpinan.					
16	Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.					
17	Guru yang ditunjuk sebagai wali kelas yang dianggap mampu dalam membina siswanya					

18	Guru di sekolah ini memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya.						
19	Guru di sekolah ini belum memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya						
20	Saya belum mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang di tetapkan.						
21	Selain menerima gaji, setiap guru memperoleh honor dan transport.						
22	Setiap guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.						
23	Penghasilan saya menjadi guru pada saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga						
24	Tidak semua guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.						
25	Guru menyampaikan ide/usul sewaktu rapat dinas.						
26	Guru memberikan masukan untuk sekolah saat rapat.						
27	Guru merasa belum menyampaikan pendapat saya dengan benar.						



BIOGRAFI PENULIS

Pitrizia audia merupakan mahasiswi institut agama islam negeri (IAIN) kerinci, lahir di koto teluk 12 september 2003, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari orang tua Tenti safrida. Penulis merupakan kebangsaan indonesia dan beragama islam. Penulis tinggal di koto teluk kecamatan hamparan rawang.

Penulis memulai pendidikan pada tahun 2010 dan menyelesaikan pada tahun 2015 di SD 034/11 koto teluk . setelah itu melanjutkan SMP Negeri 04 sungai penuh dari tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3

Sungai penuh dan lulus pada tahun 2021. Di tahun yang sama, penulis memulai pendidikan dan menjadi mahasiswi institut agama islam Negeri (IAIN) Kerinci tepatnya pada jurusan manajemen pendidikan islam sampai dengan sekarang.

