# PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK GUGUS 3 KRAMATWATU

(Studi Kuantitatif Deskriptif Tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu di Kabupaten Serang Banten)


Oleh :

**Muhammad Rizaldy**
**41813134**

Program Studi Ilmu Komunikasi Konsentrasi Humas
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Komputer Indonesia

Email :
aldyxrizal@gmail.com



## *ABSTRACT*

*This study aims to determine the communication climate organization (honesty, openness in communication down and listening in communication upwards) in Gugus 3 Kramatwatu, Serang, Banten toward educators' performances (functional tasks and behavioral tasks) of educators.*

*This type of this study is quantitative, and then the method of this study is survey method with descriptive analysis technique. Data were collected through a questionnaire and supported by literature study and from internet. The samples in this study were educators in Gugus 3 Kramatwatu, the total of the sample were 48 respondents. The sampling technique that used is stratified proportional random sampling. Data analysis techniques used are data selection, data classification, cooding book and cooding sheet, tabulating data, and processing data using SPSS 23.0 program.*

*The results of this study show that the influence of Organizational Communication Climate on Educational Performance Cluster 3 Kramatwatu have influence, this is evidenced by the question in the form of questionnaires that the authors share to the respondents about openness in communication down, listening in communication upwards, and functional tasks and task behavior.*

*The conclusion can be said there is an influence between organizational communication climate toward educators' performances in Gugus 3 Kramatwatu, Serang, Banten with moderate and significant relationship (important). Suggestion from the writer is the principal together with the teachers and other personnel should develop a more conducive organizational climate in order to achieve educational goals and based on the spirit of kinship and brotherhood in order to create a climate of organization communication that goes well.*



***Keyword** : Influence, Communication Organizational Climate, Teachers Performances, Gugus 3 Kramatwatu.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi (kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah dan mendengarkan dalam komunikasi ke atas) pada Gugus 3 Kramatwatu, Serang, Banten. terhadap kinerja pendidik (tugas fungsional dan tugas perilaku) pendidiknya.

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisa deskriptif. Data dikumpulkan melalui angket dan didukung oleh studi pustaka dan pencarian internet. Sampel dalam penelitian ini yaitu pendidik di Gugus 3 Kramatwatu, dengan jumlah unit sampel 48 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling berstrata proporsional. Teknik analisa data yang digunakan adalah penyeleksian data, klasifikasi data, cooding book dan cooding sheet, mentabulasikan data, dan mengolah data menggunakan program SPSS 23.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukan, bahwa pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu memiliki pengaruh, hal ini terbukti dengan pertanyaan dalam bentuk angket yang penulis bagikan kepada responden mengenai keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, dan tugas fungsional dan tugas perilaku.

Jadi kesimpulannya dapat dikatakan ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pendidik di Gugus 3 Kramatwatu, Serang, Banten dengan hubungan sedang dan signifikan (penting).

Saran dari penulis adalah kepala sekolah bersama para guru dan personil lainnya seharusnya mengembangkan iklim organisasi yang lebih kondusif dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dan dilandasi semangat kekeluargaan dan persaudaraan agar terciptanya iklim komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik.



**Kata Kunci** : Pengaruh, Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pendidik, Gugus 3 Kramatwatu.


## I. Latar Belakang Masalah

Komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah, terutama antara kepala sekolah dengan pendidik maupun antara pendidik dengan pendidik, jika dilakukan secara baik dan intensif maka akan mempengaruhi sikap seseorang yang terlibat dalam mengemban tugasnya sehari-hari, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja di sekolah. Sebaliknya, apabila proses interaksi komunikasi yang terjadi di sekolah itu kurang baik, maka akan menimbulkan sikap yang apatis. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat atau konflik diantara mereka. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Dengan terjalinnya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk lebih baik. Hal ini mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif dalam peningkatan kinerja guru. Iklim kerja merupakan seorang perhatian bagi manajer pendidikan yang mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai staf dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah secara dinamis mempengaruhi kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara pengembangan sekolah adalah terjadinya iklim kinerja yang kondusif. Redding menyatakan bahwa “iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam

menciptakan suatu organisasi yang efektif." (Redding dalam Pace dan Faules 2013:148)

Menurut hasil observasi awal penelti, iklim komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik antara kepala sekolah dengan guru maupun atara guru dengan guru. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru berdampak pada iklim komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.

Hasil observasi awal dengan melakukan pengamatan objek penelitian sekitar lingkungan sekolah yang berada dalam satu Gugus yang dilakukan pada tanggal 6 Maret 2017 dan peneliti melakukan wawancara langsung kepada Ketua KKG Gugus 3 Kramatwatu bahwa banyak keluhan yang disampaikan guru dalam forum kelompok kerja guru (KKG) mengenai komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar antara kepala sekolah dengan guru maupun antara guru dengan guru, dalam pemaparannya yaitu kepala sekolah hanya memberikan saran semata namun tidak disertai dengan contoh yang dilakukan kepala sekolah, seharusnya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi dapat memberikan contoh kepada bawahannya. Sebaliknya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah di Gugus 3 Kramatwatu mengeluhkan banyaknya tindakan indisipliner guru terhadap saran yang di sampaikannya. Dalam hal ini terdapatnya iklim komunikasi yang tidak berjalan dengan baik di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah utama dengan tujuan untuk mengarahkan permasalahan yang akan diteliti, sehingga pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan rumusan masalah yang akan diteliti adalah "**Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu**"

## II. Identifikasi Masalah

1. Sejauhmana Pengaruh Kejujuran Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu ?
2. Sejauhmana Pengaruh Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu ?
3. Sejauhmana Pengaruh Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu ?
4. Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu ?

## III. Maksud dan Tujuan Penelitian

### 3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari peneliti dalam melakukan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menjelaskan Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu.

### 3.2. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Sejauhmana Pengaruh **Kejujuran** Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu
2. Untuk Mengetahui Sejauhmana Pengaruh **Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah** Terhadap

Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu

3. Untuk Mengetahui Sejauhmana Pengaruh **Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas** Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu
4. Untuk Mengetahui Sejauhmana Pengaruh **Iklim Komunikasi Organisasi** Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu

## IV. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Hipotesis kerja (H1) menyatakan adanya Pengaruh antara variabel X dan Y, sedangkan hipotesis nol (H0) menyatakan tidak ada Pengaruh antara variabel X dan Y.

Berdasarkan masalah diatas yaitu mengenai Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendidik di Gugus 3 Kramatwatu. Maka Hipotesis induk dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh antara **Kejujuran ($X_1$)** Terhadap Kinerja Pendidik (Y) Gugus 3 Kramatwatu
2. Terdapat pengaruh antara **Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah ($X_2$)** Terhadap Kinerja Pendidik (Y) Gugus 3 Kramatwatu
3. Terdapat pengaruh antara **Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas ($X_3$)** Terhadap Kinerja Pendidik (Y) Gugus 3 Kramatwatu
4. Terdapat pengaruh antara **Iklim Komunikasi Organisasi (X)** terhadap Kinerja Pendidik (Y) Gugus 3 Kramatwatu

## V. Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan atau tipe penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis deskriptif. Pemilihan dan penggunaan metode penelitian sangat besar pengaruhnya terhadap penelitian yang dilakukan berdasarkan pokok penelitian, peneliti mencoba menggunakan metode penelitian yang dianggap paling relevan dengan pokok penelitian tersebut, yaitu metode penelitian survey dengan teknik analisis deskriptif. Tujuan penelitian kuantitatif tradisi positivisme melahirkan pendekatan-pendekatan dalam penelitian sosial dimana objek peneliti dilihat memiliki keberaturan yang naturalistik, empiris, dan behavioristik, dimana semua objek peneliti harus dapat direduksi menjadi fakta yang dapt diamati, tidak terlalu mementingkan fakta sebagai makna namun mementingkan fenomena yang tampak, serta serba bebas nilai atau objek.

## VI. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah para pendidik non kepala sekolah yang berada di Gugus 3 Kramatwatu Serang Banten yang berjumlah 90 orang.

| No | Sekolah Dasar Negeri | Jumlah Pendidik |
|---|---|---|
| 1 | Harjatani | 17 |
| 2 | Krapyak | 9 |
| 3 | Larangan | 13 |
| 4 | Serdang 1 | 16 |
| 5 | Serdang 2 | 15 |
| 6 | Toyomerto 1 | 11 |
| 7 | Toyomerto 2 | 9 |
| Jumlah Pendidik | | 90 |

Sumber : Data Gugus 3 Kramatwatu

## VII. Sampel Penelitian

Untuk membatasi jumlah pengambilan sampel melalui teknik *proportionate stratified random sampling* ini, peneliti menggunakan rumus *yamane*. Menurut Kriyantono, "Rumus *yamane* digunakan untuk populasi yang besar yang didapat dari pendugaan proporsi populasi." (Kriyantono, 2006: 160)

Dari jumlah proporsi populasi yang telah didapatkan sebelumnya, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus *yamane* adalah sebagai berikut:

**Perhitungan** : $\boldsymbol{n\frac{90}{90(0.1)^2+1}}$

: $n\frac{90}{1,9}$

n = 47.36

n = 48

Dari perhitungan tersebut maka jumlah penarikan populasi yang dijadikan responden (sampel) penelitian yakni berjumlah 48 orang dari tujuh sekolah yang ada di Gugus 3 Kramatwatu. Pembagian sampel secara proporsional dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

**Rumus** : $\frac{Jumlah\ Populasi\ Sekolah}{Total\ Populasi} x48$

| No | Sekolah Dasar Negeri | Rumus | Hasil | Pembulatan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Harjatani | $\frac{17}{90}x48$ | 9.06 | 9 |
| 2 | Krapyak | $\frac{9}{90}x48$ | 4.80 | 5 |
| 3 | Larangan | $\frac{13}{90}x48$ | 6.93 | 7 |
| 4 | Serdang 1 | $\frac{16}{90}x48$ | 8.53 | 8 |
| 5 | Serdang 2 | $\frac{15}{90}x48$ | 8.00 | 8 |
| 6 | Toyomerto 1 | $\frac{11}{90}x48$ | 5.86 | 6 |
| 7 | Toyomerto 2 | $\frac{9}{90}x48$ | 4.80 | 5 |
| **Jumlah Sampel Pendidik** | | | | **48** |

Dari hasil tabel 3.2 didapatkan sampel untuk Sekolah Harjatani sebanyak 9 sampel, Sekolah Krapyak sebanyak 5 sampel, Sekolah Larangan sebanyak 7 sampel, Sekolah Serdang 1 sebanyak 8 sampel, Sekolah Serdang 2 sebanyak 8 sampel sebanyak 8 sampel, Sekolah Toyomerto 1 sebanyak 6 sampel dan Sekolah Toyomerto 2 sebanyak 5 sampel.

## VIII. Teknik Analisa Data

### 8.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat mengukur apa yang ingin di ukur. Fungsi sejauhmana alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini digunakan karena penyusunan angket penelitian ini dilakukan dengan mendasarkan atas konstruksi teoritik masing masing variabel penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kolerasi pearson. Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu di ukur.

Kemudian dari penelitian tersebut dicari indikatornya, kemudian dijabarkan kedalam angka pada setiap item angket. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung kolerasi diantara masing- masing pertanyaan dengan skor total. Dibawah ini adalah *rumus kolerasi person*:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x - \sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}]\,[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Ket:

r = Nilai Kolerasi Pearson

Σx = Jumlah hasil pengamatan variabel X

Σ y = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

Σxy = Jumlah hasil pengamatan variabel X dan varibel YXY

Σx2 = Jumlah hasil pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan nX

Σy2 = Jumlah hasil pengamatan variabel Y yang telah dikuadratkan nY

Menurut Azwar (2015), "Jika nilai korelasi atau r lebih besar dari 0,30 maka pernyataan dinyatakan valid. Tetapi apa bila r lebih kecil dari 0,30 maka item dinyatakan tidak valid, dan tidak di ikut sertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen penelitian dihilangkan atau tidak di ikut sertakan kedalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel."

## 8.2. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel dengan nilai >0,60 untuk dinyatakan reliabel, seperti yang diungkapkan oleh Imam Ghozali, bahwa "Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60."(Ghozali, 2001:42).

Untuk mengetahui reliabilitas dari instrument menggunakan *alpha cronbach* yang akan di olah dengan komputerisasi. Untuk mengetahui reliabilitas Instrument ini di gunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \left(\frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma_1^2}\right)\right)$$

Keterangan :

$r_{11}$ = Koefisien Reliabilitas

k = Banyaknya Butir Soal

$\Sigma\sigma^2$ = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$ = Varians Total

Untuk menentukan reliabilitas dengan nilai r *alpha*, keputusan di ambil dengan dasar :

1. Jika r *alpha* positif dan r *alpha* > r tabel, maka *reliable.*
2. Jika r *alpha* negative dan r *alpha* < r tabel, maka tidak *reliable*.

## 8.3. Uji Statistik Penelitian

Dalam uji statistik, peneliti menggunakan teknik analisis *regresi*. Teknik ini dipilih bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dan Variabel lain. Teknik ini digunakan karena penelitian ini meneliti pengaruh dari dua variabel, maka regresi digunakan agar bisa mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung/ terikat serta memprediksi nilai variable tergantung/ terikat dengan menggunakan variable bebas. "Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas." (Suwarno, 2005: 91) Penelitian ini menggunakan *Regresi Linier Sederhana* karena penelitian yang dilakukan di Gugus 3 Kramatwatu ini hanya menguji satu variable bebas dan satu variable terikat/ tergantung.

Berikut adalah rumus persamaan regresi linier :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

a : Angka Konstan

b : Koefisien Regresi Variabel

x : dana ke-(n)

Untuk menganalisa adanya pengaruh atau hubungan menggunakan koefisien determinasi (KD) antara Variabel X dan Variabel Y dengan rumus :

$$KD = rs^2x\ 100\%$$

Ket:

KD = Koefisien determinasi

rs = hasil korelasi rank spearmant

Untuk menguji hipotesa digunakan rumus Uji t, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{\sqrt{(n-2)}}}{\sqrt{\sqrt{(1-r^2)}}}$$

Keterangan :

r = besarnya korelasi

n = besarnya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{hitung}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

## IX. Hasil Penelitian

### 9.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas peneliti menggunakan program SPSS 23. Hasil dari pengujiannya dapat secara langsung dilihat pada kolom *Output Correlated Item Total Correlation*, dibawah ini :

| Variabel | Item Pertanyaan | | R Kritis | Titik Kritis | Ket |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 | 1 | P1 | 0,824 | 0,300 | Valid |
| | 2 | P2 | 0,853 | 0,300 | Valid |
| | 3 | P3 | 0,679 | 0,300 | Valid |
| | 4 | P4 | 0,732 | 0,300 | Valid |
| X2 | 5 | P5 | 0,662 | 0,300 | Valid |
| | 6 | P6 | 0,805 | 0,300 | Valid |
| | 7 | P7 | 0,846 | 0,300 | Valid |
| | 8 | P8 | 0,862 | 0,300 | Valid |
| | 9 | P9 | 0,650 | 0,300 | Valid |
| | 10 | P10 | 0,667 | 0,300 | Valid |
| X3 | 11 | P11 | 0,532 | 0,300 | Valid |
| | 12 | P12 | 0,682 | 0,300 | Valid |
| | 13 | P13 | 0,883 | 0,300 | Valid |
| | 14 | P14 | 0,621 | 0,300 | Valid |
| Y1 | 15 | P15 | 0,692 | 0,300 | Valid |
| | 16 | P16 | 0,685 | 0,300 | Valid |
| | 17 | P17 | 0,706 | 0,300 | Valid |
| | 18 | P18 | 0,495 | 0,300 | Valid |
| | 19 | P19 | 0,774 | 0,300 | Valid |
| | 20 | P20 | 0,617 | 0,300 | Valid |
| Y2 | 21 | P21 | 0,655 | 0,300 | Valid |
| | 22 | P22 | 0,626 | 0,300 | Valid |
| | 23 | P23 | 0,733 | 0,300 | Valid |
| | 24 | P24 | 0,744 | 0,300 | Valid |
| | 25 | P25 | 0,494 | 0,300 | Valid |
| | 26 | P26 | 0,192 | 0,300 | Tidak Valid |
| | 27 | P27 | 0,553 | 0,300 | Valid |
| | 28 | P28 | 0,595 | 0,300 | Valid |

Dari data tabel 4.5 di atas, terdapat 1 buah pertanyaan yang bernilai dibawah nilai titik kritis dengan signifikansi 5% (**0.192**), yaitu pertanyaan nomor 26. Dengan demikian pertanyaan tersebut tidak valid, item yang tidak valid tersebut dikeluarkan

atau tidak dipakai dalam penelitian dalam penelitian selanjutnya.

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa semua nilai *output correlated item-total correlation* yang sudah berada diatas nilai r tabel 0,3. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam angket penelitian, sudah dapat dikatakan **valid**.

### 9.2. Uji Reliabilitas

| Variabel | R Kritis | Titik Kritis | Ket |
|---|---|---|---|
| **X1** | 0,774 | 0,600 | **Reliabel** |
| **X2** | 0,834 | 0,600 | **Reliabel** |
| **X3** | 0,619 | 0,600 | **Reliabel** |
| **Y1** | 0,822 | 0,600 | **Reliabel** |
| **Y2** | 0,830 | 0,600 | **Reliabel** |

Kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,60 maka butir-butir pertanyaan reliabel. Hasil analisis reliabilitas dari butir pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 dalam tabel 4.6 di atas dinyatakan bahwa nilai rata-rata menunjukkan angka di atas 0,6. Maka dapat dinyatakan bahwa setiap pertanyaan dinyatakan **reliabel**.

## X. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pendidik gugus 3 kramatwatu.

Peneliti membuat tabel ringkasan analisis data besar pengaruh agar memudahkan pembaca dalam melihat besar pengaruh antara variabel X dengan variabel Y sebagai berikut:

| PENGARUH INDIKATOR X TERHADAP VARIABEL Y | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **No** | **Indkator X – Y** | **Besar Pengaruh (Determinasi)** | **Signifikansi (Uji t Hitung)** | **Hipotesis ditolak/diterima** |
| 1 | $X_1 - Y$ | 15,0% | 2,851 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |
| 2 | $X_2 - Y$ | 23,1% | 3,717 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |
| 3 | $X_3 - Y$ | 25,8% | 4,002 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |

| PENGARUH 2 INDIKATOR X TERHADAP VARIABEL Y | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **No** | **Indkator X – Y** | **Besar Pengaruh (Determinasi)** | **Signifikansi (Uji t Hitung)** | **Hipotesis ditolak/diterima** |
| 4 | $X_1$ dan $X_2 - Y$ | 26,6% | 4,136 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |
| 5 | $X_2$ dan $X_3 - Y$ | 31,3% | 4,208 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |
| 6 | $X_1$ dan $X_3 - Y$ | 30,7% | 4,960 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |

| PENGARUH VARIABEL X TERHADAP INDIKATOR Y | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **No** | **X – Indkator Y** | **Besar Pengaruh (Determinasi)** | **Signifikansi (Uji t Hitung)** | **Hipotesis** |
| 7 | $X - Y_1$ | 38,1% | 5,325 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |
| 8 | $X - Y_2$ | 20,5% | 3,446 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |

| PENGARUH VARIABEL X TERHADAP VARIABEL Y | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **No** | **X – Y** | **Besar Pengaruh (Determinasi)** | **Signifikansi (Uji t Hitung)** | **Hipotesis ditolak/diterima** |
| 9 | X – Y | 32,4% | 4,695 > 2,013 **Berpengaruh Signifikan** | $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima |

### 10.1. Pembahasan Indikator Variabel $X_1 - Y$

Yang pertama yaitu nilai pengaruh antara indikator variabel kejujuran ($X_1$) dengan kinerja pendidik (Y) sebesar 15.0%, hasil uji hipotesis

dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,851 > 2,013, sehingga $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara indikator variabel $X_1$ dan variabel Y yang signifikan terlihat pada tabel 4.61.

Dari kejujuran dapat diperoleh gambaran bahwa pendidik cukup memberikan kesan yang lumayan positif pada keseluruhan faktor yang membentuk kejujuran dalam iklim komunikasi organisasi tersebut adalah adanya sikap jujur meliputi, kemudahan mengungkapkan pendapat atau ide dan kesesuaian antara ucapan dan tindakan melandasi hubungan baik. Kepala sekolah sebagai atasan pendidik menaruh kepercayaan penuh pada pendidik untuk melakukan diskusi tentang laporan atau masalah dan mendengarkan pendapat atau laporan masalah yang terjadi.

Pengaruh antara kejujuran dengan kinerja pendidik masih terbilang rendah namun berarti dan berpengaruh signifikan dengan pengaruh sebesar 15.0%. Hal ini bisa saja disebabkan sikap jujur yang kurang dalam organisasi, sikap jujur tersebut meliputi, kemudahan mengungkapkan pendapat atau ide dan kesesuaian antara ucapan dan tindakan melandasi hubungan baik, dalam organisasi kejujuran merupakan hal yang sangat penting. Semua yang terjadi didalam sebuah organisasi haruslah dikomunikasikan secara transparan tanpa ada yang ditutup-tutupi. Bahkan, seorang atasan pun haruslah bersikap jujur dalam mengatakan apa yang ia pikirkan kepada bawahannya.

## 10.2. Pembahasan Indikator Variabel $X_2$ – Y

Yang kedua yaitu nilai pengaruh antara indikator variabel keterbukaan dalam komunikasi ke bawah ($X_2$) dengan kinerja pendidik (Y), nilai pengaruh sebesar 23,1%, hasil uji hipotesis dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,717 > 2,013, sehingga $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara indikator variabel $X_2$ dan variabel Y yang signifikan terlihat pada tabel 4.61.

Dari keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dapat diperoleh gambaran bahwa pendidik memberikan kesan yang lumayan positif pada keseluruhan faktor yang membentuk keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dalam iklim komunikasi organisasi tersebut adalah mudahnya memperoleh informasi dari atasan, kejelasan mengenai informasi kebijakan dan tugas dan kemampuan untuk mengkoordinasikan pekerjaan. Atasan pendidik yaitu kepala sekolah memberikan informasi penuh pada pendidik untuk mudah dalam mengakses informasi pekerjaan pendidik, kebijakan yang ada, berkoordinasi dengan pendidik mengenai masalah atau pekerjaan dan pemberian teguran kepada pendidik jika tindakan pendidik tidak sesuai dengan ucapannya.

Pengaruh antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan kinerja pendidik masih terbilang sedang atau cukup berarti dan berpengaruh signifikan dengan pengaruh sebesar 23,1%. Hal ini bisa saja disebabkan karena kepala sekolah sebagai atasan pendidik memiliki kesempatan untuk memberikan informasi langsung kepada pendidik dan pendidik pun merasa mudah untuk mengakses informasi

tentang pekerjaan, pendidik merespon bahwa kepala sekolah tak segan-segan akan memberikan teguran kepada pendidik jika tindakan pendidik tidak sesuai dengan ucapan yang pendidik berikan. Didalam organisasi, komunikasi ke bawah merupakan salah satu dimensi yang penting. Komunikasi ke bawah menunjukan adanya alur pesan dari seorang atasan kepada bawahannya. Hal ini bertujuan untuk menyampaikan pesan, tujuan, mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan komunikasi antar anggota, pencapaian mufakat, serta fungsi lainnya yang berhubungan dengan tugas-tugas dalam organisasi. Tiap anggota memiliki hak untuk memeroleh segala informasi dalam organisasi terutama yang berkaitan langsung dengan tugas yang meraka dapatkan.

### 10.3. Pembahasan Indikator Variabel $X_3$ – Y

Yang ketiga yaitu nilai pengaruh antara indikator variabel mendengarkan dalam komunikasi ke atas ($X_3$) dengan kinerja pendidik (Y), nilai pengaruh sebesar 25,8%, hasil uji hipotesis dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,002 > 2,013, sehingga $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara indikator variabel $X_3$ dan variabel Y yang signifikan terlihat pada tabel 4.61.

Dari mendengarkan dalam komunikasi ke atas dapat diperoleh gambaran bahwa pendidik memberikan kesan yang lumayan positif pada keseluruhan faktor yang membentuk mendengarkan dalam komunikasi ke atas dalam iklim komunikasi organisasi tersebut adalah dapat memberikan saran kepada atasan, atasan merespon atas saran yang di berikan pendidik, isi saran yang baik oleh pendidik kepada atasan. Pendidik dapat memberikan solusi terhadap masalah yang ada di sekolah, pendidik pun mengerti dan memahami isi saran yang akan di berikan kepada atasan, dan kepala sekolah sebagai atasan pendidik pun memberikan pujian kepada pendidik karena telah memberikan saran yang baik untuk menyelesaikan masalah yang ada di dalam sekolah, sehingga pendidik dipercaya oleh kepala sekolah karena memberikan saran yang baik untuk sekolah.

Pengaruh antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan kinerja pendidik terbilang sedang dan cukup berarti dan berpengaruh signifikan dengan pengaruh sebesar 25,8%. Hal ini bisa saja disebabkan karena pendidik dapat memberikan saran yang baik kepada atasan, dapat menyelesaikan konflik yg ada di sekolah hingga akhirnya pendidik mendapatkan pujian dari atasan yaitu kepala sekolah dan dapat di percaya oleh kepala sekolah karena telah memberikan saran kepada kepala sekolah untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepeda tingkat yang lebih tinggi. Tujuannya ialah agar tidak ada sekat yang membatasi tiap anggota agar lebih mudah dalam pengerjaan tugas, memberikan saran untuk organisasi, pengajuan pertanyaan dan kritik. Seringkali dijumpai beberapa masalah terkait hal ini. Seperti halnya ketika bawahan segan untuk mengutarakan pendapat atau pertanyaan mereka. Namun dalam penelitian ini pendidik mampu mengutarakan pendapatnya kepada atasan hingga pendapat respon yang positif dari atasan yaitu pujian yang di berikan kepada pendidik.

### 10.4. Pembahasan Indikator Variabel X – Y

Yang kesembilan yaitu peneliti menjabarkan dengan secara bersamaan pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pendidik (Y), nilai pengaruh sebesar 32,4%, hasil uji hipotesis dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4695 > 2,013, sehingga $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara X dan Y yang signifikan terlihat pada tabel 4.61.

Secara keseluruhan terlihat bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pendidik yang ada di Gugus 3 kramatwatu, Serang, Banten, maka dari itu peneliti membuat kesimpulan dari pembahasan yaitu sebagai berikut, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menarik suatu kesimpulan yang berpijak pada teori yang digunakan yaitu, Teori Strukturasi Organisasi menurut Poole dan McPhee, dimana hasil penelitian ini membuktikan dan mengukuhkan bahwa iklim komunikasi dianggap sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi komunikasi yang selanjutnya juga mempengaruhi kinerja, terbukti dari penelitian ini bahwa iklim komunikasi organisasi memang sangat penting karena berpengaruh kepada kinerja dari pendidik. Sejalan dengan pemikiran Redding dalam Pace & Faules 2013 : 148 mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif, maka dari itu iklim komunikasi organisasi penting untuk di teliti, dan di terapkan dalam organisasi, jika suatu organisasi iklim komunikasinya berjalan dengan baik maka akan efektif pula suatu organisasti tersebut dan sebaliknya iklim komunikasi akan tidak efektif jika iklim yang ada dalam organisasi tidak berjalan dengan baik.

## XI. Kesimpulan dan Saran

### 11.1. Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik di Gugus 3 Kramatwatu (Studi Kuantitatif Deskriptif Tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 3 Kramatwatu di Kabupaten Serang Banten)", dalam bab ini penulis mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Kesimpulan yang ditarik penulis sebagai berikut :

1. Pengaruh indikator variabel kejujuran ($X_1$) terhadap variabel kinerja pendidik (Y) dengan hasil uji t hitung adalah 2,851 > 2,013 yaitu **berpengaruh signifikan** dengan persentase pengaruh sebesar 15,0% sedangkan sisanya 85,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengaruh indikator variabel keterbukaan dalam komunikasi ke bawah ($X_2$) terhadap variabel kinerja pendidik (Y) dengan hasil uji t hitung adalah 3,717 > 2,013 yaitu **berpengaruh signifikan** dengan persentase pengaruh sebesar 23,1% sedangkan sisanya 76,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengaruh indikator variabel mendengarkan dalam komunikasi ke atas ($X_3$) terhadap variabel kinerja pendidik (Y) dengan hasil uji t hitung adalah 4,002 > 2,013 yaitu **berpengaruh signifikan**

dengan persentase pengaruh sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengaruh variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap variabel kinerja pendidik (Y) dengan hasil uji t hitung adalah 4,695 > 2,013 yaitu **berpengaruh signifikan** dengan persentase pengaruh sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 11.2. Saran

Saran Untuk Gugus 3 Kramatwatu :

1. Kepala sekolah seharusnya memberikan contoh kepada para pendidik sebelum pendidik sebagai bawahannya melakukan, tidak hanya sekedar berbentuk tulisan namun harus diwujudkan. Jadi sebelum pendidik dapat melakukan maka kepala sekolah harus selalu memiliki ide bagus untuk diwujudkan. Seorang pemimpin akan bisa disegani oleh bawahan apabila perilakunya dapat kita tauladani. Hal ini dengan sendirinya pendidik sebagai bawahan akan segan dan menjadikan kepala sekolah contoh baik untuk ditiru.
2. Segala keputusan dan tindakan pendidik dalam proses pembelajaran mempunyai dampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dan segala bentuk penyikapan pendidik terhadap tugas-tugasnya, baik tugas-tugas keguruan maupun non keguruan, mempunyai dampak langsung terhadap peserta didik, baik positif ataupun negatif, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Karena itulah, maka pendidik dalam melaksanakan tugas dan perannya haruslah dengan tujuan pendidikan dan menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi.
3. Kepala sekolah sebagai atasan bertanggung jawab untuk mengembangkan bawahannya yaitu pendidik. Tanggung jawab terbesar untuk mengembangkan tenaga kependidikan berada ditangan kepala sekolah, hal ini sangat penting sebab dengan pertumbuhan jabatan tenaga kependidikan maka tujuan daripada lembaga yang dipimpin akan lebih mudah dilealisir. Oleh sebab tanggung jawab kepala sekolah sangat lah besar terhadap guru semestinyalah seorang guru mempunyai etika yang baik terhadap atasannya yang dapat dikategorikan juga adalah kepala sekolah.
4. Untuk tercapainya tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa maka sudah saatnya kepala sekolah maupun guru meningkatkan kinerjanya, kinerja yang baik terbentuk dari iklim komunikasi yang baik pula, maka dari itu, komunikasi yang berjalan dalam organisasi sekolah pun harus baik dan hangat agar tercapainya tujuan pendidikan maka hal tersebut harus di lakukan untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Kepala sekolah lebih meningkatkan jalinan komunikasi yang lebih erat dengan para pendidik, misalnya saling mengungkapkan permasalahan sehubungan dengan tugas atau permasalahan yang ada, sehingga hubungan menjadi lebih harmonis dan pendidik merasa diperhatikan untuk senantiasai menampilkan kinerja yang lebih baik.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya :

1. Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian skripsi diharapkan dapat mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam setiap perusahaan yang dijadikan tempat penelitian dan juga aturan-aturan yang berlaku di universitas.
2. Mahasiswa harus dapat bekerjasama dengan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.
3. Jika akan melakukan penelitian sebaiknya sebelum penelitian dimulai kita lebih dahulu mengenal atau mengadakan observasi ke perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian, sehingga penelitian kita lebih mudah dilaksanakan.
4. Memiliki manajemen waktu yang baik agar hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi maksimal.
5. Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain atau wilayah yang lebih luas sehingga hasil dari penelitan dapat digeneralisasikan.

## XII. Daftar Pustaka

**Buku :**


A.W. Widjaja. 2000. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara

AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Alo, Liliweri. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardianto, Elvinaro. 2011. Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.

As'ad, Moch. 2012. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Edisi Ke-Empat. Yogyakarta: Liberti.

Azwar, Saiffudin. 2015. Reliabilitas dan Validitas Edisi Empat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

Bungin, H. M. Burhan. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Effendy, Onong Uchjana. 2008. Dinamika Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. 2011. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis dengan Program SPSS. Semarang: Undip.

Hikmat, Mahi M. 2011. Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra. Bandung: Graha Ilmu.

Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. 2010. Ilmu Komunikasi: "Suatu Pengantar". Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pace Wayne. R and Faules. F Don. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

Deddy Mulyana (Editor). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Poppy, Ruliana. 2014. Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rahmat, Kriyantono. 2006. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rakhmat, Djalaludin. 2001. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Rosadi, Ruslan. 2004. Metode Penelitian Public Relation, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Singarimbun, Masri. 2011. Metode Penelitian Survai (Edisi Revisi). Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Surakhmad, Winarno. 2001. Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Teknik (Revisi). Bandung: Transito.

**Jurnal :**

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)".* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon".* Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.

**Sumber Lain :**

Depdiknas, *Undang Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003*. Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Depdiknas.