

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA REGINA PACIS BOGOR

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION TO TEACHER'S PERFORMANCE IN REGINA PACIS SENIOR HIGH SCHOOL

Vincenzo Calvinio Joski¹, Yuliani Rachma Putri², Lucy Pujasari Supratman³

¹Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

³Dosen S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹vincenzo_calvinio_joski@yahoo.com, ²yuliani.nurrahman@gmail.com,
³me_gutschullerin@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui komunikasi organisasi yang berlaku, kinerja para guru dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor. Penelitian ini menggunakan beberapa teori yang relevan seperti komunikasi, komunikasi organisasi, hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja, dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Regina Pacis Bogor berjumlah 46 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji-t), koefisien determinasi dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi organisasi yang berlaku sebesar 72,3%, terdapat pengaruh kinerja guru yang berlaku sebesar 83,68%, dan terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 12,3%. Sedangkan sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja

Abstract

This research discuss about the influence of organizational communication to teacher's performance in Regina Pacis Senior High School. The purpose of this research knows organizational communication, teacher's performance and the influence organizational communication to teacher's performance in Regina Pacis Senior High School. This research using some theories that relevant with this research, like communication, organizational communication, the connection between organizational communication with performance, and performance. Method of this research is quantitative research with survey's method. Population in this research is the teacher of Regina Pacis Senior High School with total amount 46 peoples. Sampling method is non-probability sampling with total sampling from population. Data analysis technique is descriptive analysis, the simple regression analysis, hypothesis's test, coefficient determination, and classic assumption's test. The result is the influence of organizational communication with amount 72,3%, the influence of teacher's performance with amount 83,68%, and the influence organizational communication to teacher's performance with amount 12,3%. Rest amount 87,7% influenced by other factors outside of variables of this research.

Key words : Organizational Communication, Performanc

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan hal penting dan sangat diperlukan, baik oleh manusia maupun organisasi. Setiap organisasi memerlukan kegiatan komunikasi di dalamnya, yang lebih dikenal dengan komunikasi organisasi. Organisasi tak hanya diperlukan dalam perusahaan, pendidikan pun memerlukan adanya organisasi di dalamnya. Organisasi pendidikan serta komunikasi organisasi memiliki manajemen dan keterkaitan satu sama lain. Sesuai dengan pendapat Irianta dan Syaripudin

(2013:48), yang menyatakan bahwa dalam manajemen organisasi pendidikan terdapat manajemen komunikasi organisasi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mutu pengelolaan organisasi pendidikan, komunikasi yang bermutu pun menjadi bagian penting. Pendidikan yang bermutu antara lain ditopang juga dengan komunikasi yang bermutu yang terjadi dan dilakukan organisasi institusi pendidikan.

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pace dan Faules (2006:386) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi sebagai perantara antara sumber daya manusia dengan berfungsinya organisasi dan hasil organisasi, berupa vitalitas. Vitalitas kerja memiliki empat unsur, yaitu harapan, pemenuhan, peluang dan kinerja. Terlihat bahwa komunikasi organisasi dapat memberikan hasil organisasi berupa vitalitas kerja dan vitalitas kerja memiliki unsur kinerja di dalamnya. Berdasarkan hal tersebut, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja menjadi perhatian penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal tersebut didukung dengan pendapat Tika (2006:122), dimana kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja dapat dijadikan sebagai penilaian dalam mengukur baik buruknya organisasi tersebut. Sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, komunikasi organisasi merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sebagai bentuk penilaian komunikasi organisasi yang berjalan, bisa dilihat dari hasil kinerja yang dicapai. Apabila komunikasi organisasi berjalan dengan baik, akan berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, apabila komunikasi organisasi tidak berjalan dengan baik, maka hasil kerja/kinerja yang kurang baik. Maka untuk menilai komunikasi organisasi yang berjalan, diperlukan adanya penilaian kinerja.

Penelitian memilih lokasi penelitian pada SMA Regina Pacis Bogor. Sebagai salah satu sekolah swasta nasional katolik di kota Bogor, SMA Regina Pacis Bogor telah meraih berbagai prestasi. Tentunya prestasi murid tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan para guru. Guru memegang peranan penting dalam kegiatan pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, sehingga memungkinkan berlangsungnya proses pembelajaran, mengembangkan bahan belajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar (Uno dan Lamatenggo, 2012:67).

Berdasarkan pernyataan tersebut, hasil kondisi belajar mengajar yang efektif dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar. Kondisi belajar yang efektif juga memerlukan adanya komunikasi yang efektif pula. Selain itu, kemampuan siswa yang meningkat mempermudah siswa dalam meraih prestasi, berkat kinerja yang baik dari guru. Sehingga, beberapa siswa SMA Regina Pacis Bogor dapat meraih prestasi seperti diterima di beberapa perguruan tinggi negeri melalui Jalur Undangan.

Namun setiap organisasi akan menemui suatu krisis atau permasalahan, seperti organisasi pendidikan yang dijalankan SMA Regina Pacis Bogor. Permasalahan internal yang dihadapi SMA Regina Pacis Bogor saat ini adalah terjadinya pergantian guru sebesar 60%¹. Apabila tingkat *turnover* tinggi, mengindikasikan bahwa adanya permasalahan dalam organisasi tersebut. Permasalahan yang ada memungkinkan saling berhubungan dengan komunikasi. Mobley (1986:90) berpendapat komunikasi yang lebih efektif dengan para karyawan banyak dianjurkan tetapi kurang dijalankan. Sehingga, untuk meningkatkan arus komunikasi akan mempunyai akibat-akibat yang positif bagi organisasi dalam bidang pergantian karyawan. Oleh karena itu, perlu diantisipasi dengan peningkatan komunikasi organisasi yang baik, sehingga jumlah *turnover* akan menurun sekaligus meningkatkan kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi SMA Regina Pacis dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Regina Pacis Bogor". Penelitian ini untuk mengukur komunikasi organisasi yang sudah berjalan dan memiliki pengaruh dengan kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

- Adakah pengaruh komunikasi organisasi yang berlaku di SMA Regina Pacis Bogor?
- Adakah pengaruh kinerja yang dihasilkan para guru di SMA Regina Pacis Bogor?
- Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor?

¹Hasil wawancara dengan Yohanes Iswanto pada Selasa, 10 Maret 2014 pukul 9.00 WIB

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ditentukan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui komunikasi organisasi di SMA Regina Pacis Bogor.
- b. Mengetahui kinerja para guru di SMA Regina Pacis Bogor.
- c. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor.

2. Dasar Tori dan Metode Penelitian

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Komunikasi

Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti membuat sama (*to make common*) (Mulyana, 2011:46). Muhammad (2009:4) menyusun definisi komunikasi sebagai “pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.” Pace dan Faules (2006:26) mendefinisikan komunikasi dengan menggolongkan dua bentuk umum tindakan yang dilakukan orang yang terlibat dalam komunikasi, yaitu penciptaan pesan dan penafsiran pesan. Pesan di sini tidak harus berupa kata-kata, namun bisa juga merupakan pertunjukan (*display*). Ditinjau dari definisi-definisi di atas, komunikasi diartikan sebagai kegiatan penciptaan, pertukaran, dan penafsiran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim (komunikator) dengan si penerima pesan (komunikan) untuk membuat sama atau mengubah tingkah laku dalam bentuk kata-kata maupun pertunjukan.

Berdasarkan kerangka yang dikemukakan Gorden (dalam Mulyana, 2011:5), terdapat empat fungsi komunikasi yaitu: (1) komunikasi sosial, (2) komunikasi ekspresif, (3) komunikasi ritual, dan (4) komunikasi instrumental. Komunikasi dalam pelaksanaannya memiliki beberapa konteks. Mulyana (2011:80-83) menyatakan bahwa kategorisasi berdasarkan tingkat (*level*) paling lazim digunakan untuk melihat konteks komunikasi, dimulai dari komunikasi yang melibatkan jumlah peserta paling banyak. Terdapat empat tingkat komunikasi yang disepakati banyak pakar, yaitu komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Beberapa pakar lain menambahkan komunikasi intrapribadi, komunikasi diadik (komunikasi dua orang) dan komunikasi publik (pidato di depan khalayak).

2.1.2 Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2006:31) membagi definisi komunikasi organisasi menjadi dua macam, yaitu definisi fungsional yang digambarkan sebagai “komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”, dan definisi interpretif yang digambarkan sebagai “komunikasi organisasi cenderung menekankan kegiatan penanganan-pesan yang terkandung dalam suatu “batas organisasional (*organizational boundaries*)””. Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi berikut, “*organizational communications is the process of the creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*” (dalam Muhammad, 2009:67). Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:298), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Dari berbagai definisi komunikasi organisasi, bisa digambarkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertunjukan dan penafsiran berbagai pesan organisasi yang memiliki keterkaitan hubungan antar unit komunikasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Subkhi dan Jauhar (2013:279-281) menyatakan tentang empat fungsi/peranan komunikasi dalam organisasi, yaitu: (1) fungsi informatif, (2) fungsi regulatif, (3) fungsi persuasif, dan (4) fungsi integratif. Selain itu, terdapat berbagai macam komunikasi dalam organisasi menurut Pace dan Faules (2006) yaitu: (1) komunikasi ke bawah, (2) komunikasi ke atas, (3) komunikasi horizontal, (4) komunikasi lintas saluran, dan (5) komunikasi informal, pribadi, atau selentingan. Variabel komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2006:497-499) dikategorikan ke dalam Profil Komunikasi Organisasi, yaitu (1) kepuasan organisasi, (2) iklim komunikasi, (3) kualitas media, (4) aksesibilitas informasi, (5) penyebaran informasi, (6) beban informasi, (7) ketepatan pesan, dan (8) budaya organisasi.

2.1.3 Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja

Pace dan Faules (2006:113) menyatakan bahwa motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan. Teori Persepsi tentang Motivasi. Pace dan Faules menjelaskan bahwa komunikasi organisasi sebagai faktor perantara antara sumber daya manusia dan berfungsinya organisasi dan hasil organisasi. Hasil organisasi yang dimaksud berupa (1)

produktivitas, (2) kualitas dan (3) vitalitas. Pace dan Faules (2006:127-136) menyatakan penelitian dan pengalaman hidup dalam organisasi menunjukkan adanya empat unsur vitalitas kerja: yaitu (1) harapan, (2) pemenuhan, (3) peluang, dan (4) kinerja. Berdasarkan empat unsur tersebut yang mempengaruhi vitalitas kerja, terdapat salah satu unsur yaitu kinerja dan melalui unsur tersebut menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja.

2.1.4 Kinerja

Kinerja dalam Fahmi (2010:2) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.” Torang (2013:74) berpendapat tentang kinerja dan menyatakan definisi kinerja sebagai berikut, “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.” Uno dan Lamatenggo (2012:70-71) juga berpendapat mengenai kinerja sebagai berikut. “Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.” Dari berbagai macam definisi para ahli mengenai kinerja, apabila diambil secara keseluruhan kinerja merupakan skor gambaran kuantitas dan kualitas hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented*, yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Wibowo (2008:41-43) menyatakan tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal. Sementara itu, rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal sebelum memberikan pengaruh pada kinerja organisasi (Wibowo, 2008:69-70).

Berdasarkan definisi dari Uno dan Lamatenggo (2012:70-71) menjabarkan menjadi beberapa variabel, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kecepatan / ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam bekerja, (4) kemampuan dalam bekerja, dan (5) kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. Variabel tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja guru.

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor. Penelitian ini menggunakan paradigma sederhana, dimana paradigma penelitian ini terdiri atas satu variabel independen (X) dan dependen (Y). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian dengan metode survey, dimana dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terstruktur. Metode survey sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013: 6), dimana metode survey dalam memperoleh data berasal dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Jika dilihat jenis penelitian berdasarkan pendekatannya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Arifin, 2011:29). Penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011:14).

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan dengan hal-hal lain jika dianggap perlu (Umar, 2005:303). Objek yang dijadikan sebagai penelitian adalah komunikasi organisasi serta kinerja guru yang ada di SMA Regina Pacis Bogor. Subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang (Arikunto, 2007: 152).

Subjek yang dijadikan penelitian adalah guru-guru di SMA Regina Pacis Bogor, baik yang berstatus sebagai guru tetap maupun guru kontrak.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:84). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Data primer adalah data yang hanya kita peroleh dari sumber asli atau pertama (Sarwono, 2006: 124). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, ditujukan kepada 46 orang guru di SMA Regina Pacis Bogor. Umar (2002: 81) menyatakan bahwa "data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram, gambar, dan sebagainya sehingga menjadi lebih informatif bagi pihak lain". Sumber data sekunder yang digunakan adalah data profil SMA Regina Pacis Bogor, buku literatur, jurnal, skripsi, dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (*uji-t*), koefisien determinasi dan uji asumsi klasik.

3. Pembahasan

3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada pembahasan sebelumnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Berikut hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan.

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana
Tabel *Coefficients*

1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.214	14.605		4.945	.000
Komunikasi Organisasi	.196	.079	.351	2.484	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = (72,214) + 0,196(X)$$

- Konstanta ($a = 72,214$). Menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel komunikasi organisasi = 0, maka besarnya rata-rata kinerja guru (Y) tetap sebesar (72,214)
- Koefisien regresi untuk variabel bebas (X) = 0,196. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,196.

3.2 Uji Hipotesis (*Uji-t*)

Penelitian ini dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yaitu:

- $H_0 : \mu = 0$, Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- $H_0 : \mu \neq 0$, Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan rumus *uji-t*, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\frac{Se(b)}{b}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,196}{0,079} = 2,481$$

Dari penghitungan tersebut diperoleh hasil t hitung sebesar 2,481. Untuk menentukan nilai t tabel, bisa dilihat dari t tabel pada Sugiyono (2013:332). Dari tabel tersebut, dikarenakan jumlah sampel 46 orang dan dk yang mendekati pada tabel=40, diperoleh nilai tabel sebesar 2,021 dan hasil t hitung sebesar 2,481.

Kemudian uji hipotesis dilakukan dengan ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$), maka H_0 diterima, dan H_a ditolak; dan bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berdasarkan ketentuan tersebut, $r \text{ hitung} = 2,481 > r \text{ tabel} = 2,021$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang diterima adalah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

3.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai proporsi dari variabel dependen, bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar nilai koefisien determinasi tersebut. Berikut hasil penghitungan koefisien determinasi.

Tabel 2 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.103	11.100

Pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,351 dan R Square (r^2) adalah 0,123. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi menggunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,351^2 \times 100\% \\ &= 0,123 \times 100\% \\ &= 12,3\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 12,3%. Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut, maka menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,3%. Sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor di luar penelitian ini. Pada pembahasan sebelumnya, komunikasi organisasi merupakan faktor perantara antara sumber daya manusia dan hasil organisasi. Hasil organisasi tersebut dalam bentuk produktivitas, kualitas, dan vitalitas. Vitalitas itu berkaitan dengan vitalitas kerja. Vitalitas kerja memiliki empat unsur, yaitu harapan, pemenuhan, peluang, dan kinerja. Terlihat bahwa komunikasi organisasi memberikan hasil organisasi, salah satunya vitalitas, dan dalam vitalitas itu sendiri terdapat unsur kinerja di dalamnya. Faktor-faktor di luar penelitian ini terdiri dari produktivitas, kualitas, harapan, pemenuhan dan peluang; dilihat berdasarkan *grand theory* yang digunakan, yaitu Teori Persepsi tentang Motivasi dari pendapat Pace dan Faules (2006:127-136).

4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh komunikasi organisasi yang berlaku di SMA Regina Pacis Bogor, yaitu sebesar 8,473 dengan persentase 72,3% yang termasuk ke dalam kategori baik. Artinya kriteria rata-rata responden mengenai komunikasi organisasi secara keseluruhan adalah baik. Namun masih terdapat kekurangan dimana para guru menilai masih ada yang kurang baik dalam SMA Regina Pacis Bogor, terlihat dari dua dimensi yang memiliki kategori kurang baik, yaitu kepuasan organisasi dan ketepatan pesan.

Terdapat pengaruh kinerja guru yang berlaku di SMA Regina Pacis Bogor, yaitu sebesar 5004 dengan persentase 83, 68%. Artinya kriteria rata-rata responden mengenai kinerja guru secara keseluruhan adalah baik. Selain itu, terdapat satu dimensi dari variabel kinerja guru yang memiliki

kategori sangat baik, yaitu dimensi inisiatif dalam kerja. Sehingga secara keseluruhan para guru SMA Regina Pacis Bogor mampu memberikan hasil kinerja yang baik, serta memiliki inisiatif kerja yang sangat baik.

Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Regina Pacis Bogor. Hasil uji hipotesis (uji-*t*) menyatakan bahwa , r hitung = 2,481 > r tabel = 2,021, maka H_0 = komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak, dan H_a = komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Sehingga hipotesis yang diterima adalah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 12,3%, menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,3%. Sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor di luar penelitian ini, seperti harapan, pemenuhan dan peluang.

Daftar Pustaka

- [1] Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan : Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Irianta, Yosol dan Usep Syaripudin. 2013. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- [5] Muhammad, Ami. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Mulyana, Deddy. 2011. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- [9] Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [10] Subkhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [11] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Terj. Deddy Mulyana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi : Sebuah Pendekatan Kuantitatif, dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [15] Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.