

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMP GEMAH BALEENDAH

SINTA NUR LAILA

Abstract

Issues examined in this study is how the communication climate influence on teacher performance SMP Gemah Baleendah Bandung. This study is a census by using quantitative methods and the format of explanation. Variables examined the communication climate as independent variables and teacher performance as the dependent variable. Data obtained from questionnaires, interviews, observation, and literature. The results showed that the significance value $0.000 < 0.05$, which means there is a positive effect (very strong) and significant of communication climate on teacher performance, so the hypothesis is accepted. Communication climate created in the SMP Gemah Baleendah is high or conducive for their trust, joint decision-making, honesty, openness in communication down, listening in upward communication, as well as their purpose, high-performance well established between the principal and teachers or among teachers. Such conditions make teachers feel comfortable in performing daily duties so that the activities of the learning program planning, implementation of learning activities, and assessment of learning outcomes can be done well. It was concluded that a positive communication climate influence on teacher performance SMP Gemah Baleendah Bandung. Viewed communication climate positive and significant impact on teacher performance, it is recommended that all school community to maintain and improve organizational communication climate that is conducive it.

Keyword: Communication Climate, Teacher Performance.

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik yang di dalamnya terdiri dari puluhan atau bahkan ratusan anggota, yang saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya, dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah, demi menciptakan lulusan yang bermutu dan kompetitif. Untuk itulah sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi

Dalam hal ini, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Tanpa komunikasi, organisasi akan "mandek" (berhenti), karena orang-orang dan bagian-bagian serta fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi itu tidak akan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.

Untuk menghasilkan komunikasi yang baik, maka organisasi/sekolah harus bisa membangun iklim komunikasi yang sehat dan positif. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta dalam suatu organisasi/sekolah yang menimbulkan reaksi-reaksi, baik itu reaksi yang positif atau reaksi yang negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Redding (dalam Pace and Faules, 2013: 148) mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Iklim komunikasi yang penuh dengan rasa persaudaraan akan mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Sebaliknya, komunikasi yang kurang tepat atau kurang menarik antar warga sekolah dapat menimbulkan iklim yang negatif, yang menyebabkan semakin kurangnya interaksi dan komunikasi antar warga sekolah, sehingga tujuan pendidikan tidak akan tercapai dengan baik.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Guru adalah pendidik

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik di sekolah. Dengan terjalinnya iklim yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk lebih baik dalam mengajar. Hal ini mencerminkan bahwa iklim yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, seperti mengembangkan silabus dan membuat RPP. (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, seperti pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode mengajar. (3) Evaluasi / penilaian pembelajaran, seperti menyusun alat evaluasi meliputi tes tertulis, lisan ataupun tes perbuatan.

Namun kenyataan yang ada, tidak semua guru mampu melaksanakan kegiatan tersebut, seperti yang terjadi di SMP Gemah Baleendah dimana penulis melakukan penelitian ini. Sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah, SMP Gemah tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di lapangan, serta wawancara dengan salah seorang guru, terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena yang timbul baik dari internal ataupun dari eksternal guru, seperti: (1) masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran, (2) masih ada sebagian guru yang cenderung menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, (3) masih ada sebagian guru yang tidak datang ke sekolah dengan alasan yang tidak jelas, (4) masih

ada sebagian guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran tanpa berpedoman pada RPP yang telah disusun, (5) masih ada guru yang memberikan tes dengan memanggil siswa secara bergiliran ke ruang guru, sehingga kelas dibiarkan ribut dan tidak terkendali, (6) masih adanya guru yang merasa segan dan malu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan kepala sekolah dan rekan guru, (7) masih ada guru yang merasa kalau kepala sekolah kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan guru terkait hal-hal yang perlu diketahui guru, (8) kepala sekolah yang jarang memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi, (9) ada sebagian guru yang merasa kalau kepala sekolah kurang memperhatikan pendapat, saran, dan kritik yang disampaikan oleh guru. Selain itu, kurangnya fasilitas yang dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar juga menjadi salah satu permasalahan di sekolah ini.

Fenomena-fenomena di atas jika dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada mutu sekolah itu sendiri. Mengingat komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sekolah, untuk itu penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Gemah Baleendah sehingga penulis membuat satu hipotesis bahwa Iklim Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru.

B. Tinjauan Pustaka

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi –suatu evaluasi makro– mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon

pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka; menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan (Redding, 1972 dalam Pace, 2013: 154)

Redding (Pace, 2013: 148) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Beberapa alasan pentingnya iklim komunikasi:

- 1) Iklim komunikasi mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi.
- 2) Membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.
- 3) Dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.
- 4) Iklim komunikasi berperan dalam keutuhan suatu budaya dan

membimbing perkembangan budaya tersebut.

- 5) Menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas.

Iklim komunikasi sangat penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup kita; kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi.

Menurut Redding (Muhammad, 2014: 85) ada lima dimensi penting dari iklim komunikasi:

- 1) "*Supportiveness*" atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
- 2) Partisipasi membuat keputusan.
- 3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
- 4) Keterbukaan dan keterusterangan.
- 5) Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Proses pengukuran iklim komunikasi organisasi meliputi penelitian atas persepsi anggota organisasi mengenai pengaruh komunikasi. Sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan persepsi, iklim komunikasi organisasi diukur dengan meneliti reaksi-reaksi perseptual anggota organisasi atas sifat-sifat makro organisasi yang relevan dengan komunikasi dan berguna bagi anggota organisasi (Dennis, 1974 dalam Pace, 2013: 157).

Peterson dan Pace (Pace, 2013: 157) mengembangkan Inventaris Iklim Komunikasi (IIK) yang dirancang untuk

mengukur enam pengaruh komunikasi, yang ditentukan dalam suatu model yang berasal dari analisis iklim ideal yang berhubungan dengan pengelolaan yang dilengkapi oleh Redding. Ada enam faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, yaitu:

- 1) Kepercayaan. Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- 2) Pembuatan keputusan bersama. Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- 3) Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan.
- 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka.
- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Personal di semua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-

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

- 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu. Hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan / pembelajaran.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

- 1.) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau

proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

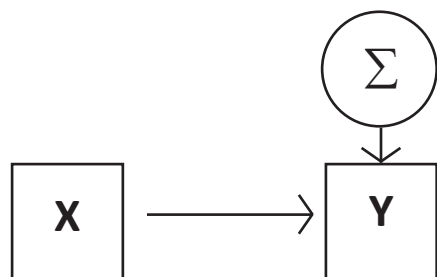
- 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP)

C. Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan menggunakan metode kuantitatif dengan format eksplanasi. Variabel yang diteliti yakni iklim komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Adapun skema korelasi antar variabel

adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Iklim Komunikasi

Y : Variabel Kinerja Guru

ϵ : epsilon, yaitu variabel lain yang mempengaruhi variabel Y diluar variabel Y yang tidak dihitung

→: Pengaruh

Data diperoleh dari kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka yang kemudian di analisis secara statistik, yakni dengan menggunakan Regresi Sederhana, Koefisien Diterminasi, dan Korelasi *Pearson Product Moment*.

D. Pembahasan

Jumlah seluruh subjek penelitian adalah 18 orang guru. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah laki-laki sebanyak 10 orang (55,6%) mendominasi jumlah responden perempuan yang hanya berjumlah 8 orang (44,4%) dengan latar belakang pendidikan SMA (masih kuliah) sebanyak 1 orang (5,6%), lulusan D3 berjumlah 2 orang (11,1%), sedangkan yang lainnya yakni 15 orang (83,3%) memiliki latar belakang pendidikan S1. Berdasarkan usia, sebanyak 7 orang (38,9%) berusia sekitar 20 – 35 tahun, responden berusia 36 – 50 tahun sebanyak 9 orang (50,0%) dan 2 orang lainnya (11,1%) berusia di atas 50 tahun. Sedangkan berdasarkan masa kerja, guru yang bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 5 orang (27,8%), 6 – 10 tahun sebanyak 2 orang

(11,1%), 11 – 20 tahun sebanyak 7 orang (38,9%), 21 – 30 tahun sebanyak 4 orang (22,2%).

1. Iklim Komunikasi SMP Gemah Baleendah

Hasil perhitungan persentase iklim komunikasi untuk nilai kepercayaan sebesar 79,3%. Pembuat keputusan bersama dan mendengarkan dalam komunikasi ke atas memiliki nilai persentase yang sama yakni 79,6%. Sedangkan nilai kejujuran memiliki skor yang paling sedikit dibandingkan yang lainnya yaitu sebesar 78,5%. Ini artinya masih ada sebagian guru yang merasa kurang adanya kejujuran baik antara guru dengan kepala sekolah ataupun antara guru dengan guru. Untuk indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah memiliki persentase sebesar 79,3% dan nilai perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memiliki persentase paling tinggi yakni 81,9% dan berada pada kriteria tinggi. Secara keseluruhan, rata-rata penilaian responden terhadap iklim komunikasi di SMP Gemah Baleendah tergolong tinggi dengan persentase 79,7%.

Hasil di atas menunjukkan sebagian besar guru menilai bahwa di SMP Gemah Baleendah terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru ataupun antara guru dengan guru lainnya sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif.

2. Warna dan Kepribadian

Kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran memiliki nilai hampir sama. Dari ketiga indikator kinerja tersebut, indikator perencanaan program pembelajaran memiliki nilai 82,6% lebih tinggi dibanding indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang memiliki nilai

81,1% dan penilaian pembelajaran 81,9%. Dan kalau di rata-ratakan, maka hasil penilaian responden terhadap kinerja guru adalah 81,9% berada pada kriteria tinggi.

3. Makna Sosial Warna

Pengujian hipotesis yang menyatakan iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Gemah Baleendah dapat dilihat dari analisis regresi sederhana antara variabel bebas iklim komunikasi (X) dan variabel terikat kinerja guru (Y). Hasil analisis menggunakan Microsoft excel 10 dan program SPSS 15.0 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.460	11.596		.730
	Iklim Komunikasi	.909	.161	.816	.000

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Nampak pada tabel di atas, koefisien regresi 0,909 dan konstanta sebesar 8.460, sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 8.460 + 0,909X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan iklim komunikasi sebesar satu persen akan diikuti dengan perubahan kinerja guru sebesar 0,909%. Secara umum nampak bahwa dengan berubahnya iklim komunikasi ke arah yang lebih tinggi, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru yang lebih tinggi pula, begitu juga

sebaliknya dengan adanya perubahan iklim komunikasi ke arah negatif akan diikuti dengan menurunnya kinerja guru. Lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram pencar pada grafik berikut.

Model regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t seperti nampak pada tabel 4.18. Nilai thitung sebesar 5,649 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti ada pengaruh positif (sangat kuat) dan signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis diterima.

Tabel 2
Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Model Summary (b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816(a)	.666	.645	4.664

a Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Besarnya kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,666. R square 0,666 artinya perubahan kinerja guru karena pengaruh perubahan iklim komunikasi organisasi sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya yakni 33,4% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini mencerminkan bahwa pengelolaan iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Muhammad (2014: 82), Iklim

komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif memungkinkan guru dapat bekerja dengan baik. Kinerja guru yang tinggi akan tampak dalam kegiatan pembelajaran.

Tingginya kinerja guru disebabkan tingginya kualitas guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

Dalam setiap pembelajaran guru perlu melakukan perencanaan secara matang dengan tujuan agar pelaksanaan pembelajaran dapat terlaksana secara baik. Berdasarkan data yang berhasil dihimpun, menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan dalam perencanaan pembelajaran yaitu mampu merumuskan indikator pencapaian hasil belajar, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menyusun langkah-langkah pembelajaran, menyusun alokasi waktu pembelajaran dan menyiapkan pertanyaan dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa guru sudah merencanakan secara baik untuk melaksanakan pembelajaran.

Dengan tingginya kualitas perencanaan tersebut berdampak positif pada pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mampu menggunakan

media dan sumber belajar, menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan bahan/materi pelajaran dan situasi pada waktu itu, walau hanya sedikit dari mereka yang memberikan penghargaan pada siswa yang berprestasi dan menegur siswa yang melanggar aturan, tapi sebagian besar guru senantiasa memberi teladan pada siswa dalam berperilaku dan bicara serta memanfaatkan waktu secara cermat dan optimal, melakukan absensi setiap akan memulai KBM, serta melakukan pengamatan dan penilaian terhadap perilaku belajar siswa dalam KBM.

Selain itu tingginya kinerja guru juga terlihat dari kemampuan mereka menyusun alat evaluasi hasil belajar, melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap keberhasilan belajar siswa, walau ada diantara mereka yang jarang memberikan kegiatan remedial kepada siswa, namun membuat laporan hasil belajar siswa, serta melakukan perbaikan terhadap program pembelajaran tetap mereka laksanakan dengan baik.

Tingginya kinerja guru karena terpengaruh tingginya iklim komunikasi. Tingginya iklim komunikasi sekolah ini karena adanya kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta adanya tujuan berkinerja tinggi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, ataupun antara sesama guru.

E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di dapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti ada pengaruh positif (sangat kuat) dan signifikan

dari iklim komunikasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis diterima.

Iklim komunikasi yang tercipta di lingkungan SMP Gemah Baleendah tergolong tinggi atau kondusif karena adanya kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta adanya tujuan berkinerja tinggi yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dengan guru ataupun antara sesama guru. Kondisi tersebut membuat guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga kegiatan perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Melihat iklim komunikasi di SMP Gemah sudah tergolong kondusif, maka sebaiknya SMP Gemah mempertahankan dan meningkatkan iklim yang sudah kondusif tersebut, misalnya dengan melakukan pengukuran iklim komunikasi

dan kinerja guru secara berkala setiap terjadi pertukaran pimpinan atau ketika membuat kebijakan baru. Dalam menjaga iklim komunikasi tentunya tidak bisa dilakukan hanya oleh satu pihak saja. Dalam hal ini, baik kepala sekolah ataupun guru harus bersama-sama menjaga iklim komunikasi yang sudah kondusif tersebut. Kepala sekolah harus tetap memberi kepercayaan dan kesempatan kepada guru untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, senantiasa jujur dan terbuka dalam berkomunikasi, serta tetap memegang komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi.

Begitu pula guru harus senantiasa tetap menjaga kepercayaannya terhadap kepala sekolah ataupun terhadap sesama guru, mampu berkomunikasi secara jujur dan terbuka agar lebih semangat lagi dalam bekerja serta nyaman dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga kegiatan perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

E. Daftar Pustaka

- Amirin, Tatang M. 2011. Populasi dan Sampel Penelitian. <http://tatangmangun.wordpress.com> (diakses 15 April 2015).
- Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Menengah Umum. 2001. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta.
- Divisi Pembinaan Hukum Masyarakat. 2006. PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Bandung: Haida.
- Latif Nurrohmedi. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus MTs Negeri Tangerang II Pamulang). Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatulloh.
- Mar'atus Sholichah. 2012. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY). Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Muhammad, Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne. 2013. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan

- Kinerja Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rausahanfikr. 2009. <http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html>. (diakses 15 April 2015).
- Riduwan. 2009. Pengantar Statistika Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, Poppy. 2014. Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Sabrinafauza. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. <https://sabrinafauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru>. (diakses 15 April 2015).
- Silalahi, Ulber. 2010. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Soetopo, Hendyat. 2012. Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Dedi. 2011. Penyakit Guru yang Membahayakan. <https://newsletterdisdik.wordpress.com/2011/06/01/penyakit-guru-yang-membahayakan>. (diakses 15 April 2015).
- Surajiyo, Sriyono, Sukamto. Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Perguruan Tinggi yang Mempunyai Program Studi Komunikasi di Jakarta). Prosiding SNaPP2012: Sosial, Ekonomi dan Humaniora. ISSN 2089 – 3590.