

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 TEMBILAHAN KOTA

**SYAFRINA DINA**

[syafrinadinamgt@gmail.com](mailto:syafrinadinamgt@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of the research is to determine the effect of internal communication on teacher performance at SMK Negeri 1 Tembilahan City. This research was conducted at SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Data analysis using simple linear regression. From result of research obtained by simple linear regression equation that is  $Y = 7,003 + 0,821 X$ . Based on t test (partial), that is internal communication have t count equal to 13,815 > t table that is 1,993. That mean is influence between internal communication variables on teacher performance at SMK Negeri 1 Tembilahan City. The calculation result on simultant test is equal to 190,850 > F table 3,97. This means that internal communication has an effect simultaneously or together and significant to the performance of teachers SMK Negeri 1 Tembilahan City. The result of determination coefficient test ( $R^2$ ) obtained by result of equal to 0,721 this mean 72,1% variable of internal communication influence to teacher performance at SMK Negeri 1 Tembilahan City. The remaining 27.9% is influenced by other variables.*

**Keywords:** *Work Capital Turnover, Cash Turnover, Accounts Receivable Turnover and Profitability (ROI).*

### ABSTRAKSI

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 7,003 + 0,821 X$ . Berdasarkan uji t (parsial), yaitu komunikasi internal memiliki t hitung sebesar 13,815 > t tabel yaitu 1,993. Berarti terdapat pengaruh antara variabel komunikasi internal terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Hasil perhitungan pada pengujian simultan adalah sebesar 190,850 > F tabel 3,97. Hal ini berarti komunikasi internal memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,721 hal ini berarti 72,1% variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain.*

**Kata Kunci:** *Komunikasi Intenal dan Kinerja.*

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kaitan ini pendidikan dapat dipandang sebagai *public goods* yang dapat

dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan, pendidikan berfungsi sebagai penyedia sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai *input* tenaga kerja dalam kegiatan

pembangunan sehingga pendidikan dapat memacu produktivitas dalam pembangunan. Dengan demikian upaya-upaya memacu pembangunan sangat berkaitan erat dengan mengupayakan pendidikan secara berkesinambungan, terprogram melalui perencanaan dan kebijaksanaan di bidang pendidikan secara tepat pula. Tujuan pendidikan akan tercapai apabila ditunjang oleh lembaga pendidikan dan proses belajar mengajar yang terintegrasi antara satu dengan yang lainnya.

Arah kebijakan pendidikan pada lima tahun mendatang diarahkan pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia guna mendukung perencanaan pembangunan. Hal ini tentu saja melalui berbagai program pendidikan yang disusun terencana dan sistematis. Sehingga, diharapkan *output* dari lembaga pendidikan yang ada akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam pembangunan.

Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung secara terus-menerus tidak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan melalui pendidikan itu terselenggara sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial kebudayaan setiap masyarakat tertentu.

Pendidikan merupakan pilar utama terhadap pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu. Proses interaksi belajar adalah inti dari kegiatan pendidikan. Sebagai inti dari kegiatan pendidikan, proses interaksi belajar adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai bila proses interaksi pembelajaran tidak pernah berlangsung dalam pendidikan. Kepala sekolah, guru, dan siswa adalah unsur yang terlibat dalam proses itu.

Menurut Suryosubroto, (2004 : 21). Manajemen pendidikan juga dapat dilihat dari segi komunikasi. Komunikasi dapat diartikan secara sederhana sebagai usaha untuk membuat orang lain mengerti apa yang kita maksudkan, dan kita juga mengerti apa yang dimaksudkan orang lain itu. Jika dalam kerja sama pendidikan tidak ada komunikasi, maka orang yang bekerja sama itu saling tidak mengetahui apa yang dikerjakan atau apa yang diinginkan teman sekerjanya.

Begitu juga menurut Gitosudarmo, (2001 : 196). Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara manusia/ bagian-bagian dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga sarana untuk menyatukan arah pandang serta pikiran antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini kepala sekolah dan guru serta karyawan lainnya. Dengan adanya komunikasi, bawahan akan memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang ada sehingga akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya.

Peranan komunikasi tidak hanya sebagai sarana atau alat bagi kepala sekolah menyampaikan informasi, misalnya tentang suatu kebijakan, tetapi juga sebagai sarana memadukan aktivitas-aktivitas secara terorganisasi dalam mewujudkan kerjasama. Bahwa suatu organisasi tidak dapat menjalankan fungsinya tanpa adanya komunikasi dan bahkan lebih dari itu organisasi tidak dapat berdiri tanpa komunikasi.

Suryosubroto, (2004 : 170). Guru adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari aktivitas pendidikan harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru dimarjinalkan. Sebagai komponen yang mendukung

keberhasilan proses pembelajaran, maka kinerja seorang guru harus senantiasa di pelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan akan sulit tercapai apabila kinerja guru lemah. Pada umumnya tugas kewajiban guru yang utama adalah mendidik (mengajar). Tetapi agar tugas tersebut mampu mencapai tujuannya yakni tujuan pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut, pada pokoknya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar seorang guru. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Ia sangat bergantung dari individu itu sendiri, namun demikian faktor internal ini dapat ditingkatkan melalui stimulasi secara tepat.

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, di antaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, respons lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru tersebut dua di antaranya adalah kemampuan komunikasi dengan supervisi kepala sekolah. Kedua variabel ini akan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru.

Kehadiran guru/ karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak demi berhasilnya tujuan pendidikan karena itu, kehadiran guru/ karyawan hendaknya selalu dapat terkontrol oleh kepala sekolah. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa kepala sekolah SMK Negeri 1 Tembilihan Kota

dengan guru yang secara langsung secara informal tidak begitu aktif sedangkan secara formal hanya terjadi pada saat pertemuan rutin yang diadakan sebulan sekali. Sehingga pendapat maupun masukan dari para guru tidak semua tersampaikan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: "PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 TEMBILAHAN KOTA".

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan untuk lebih terarahnya penulisan ini, maka yang menjadi perumusan masalahnya yaitu "Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tembilihan Kota?".

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tembilihan Kota.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Komunikasi Internal**

Suryosubroto, (2004 : 167). Komunikasi internal merupakan kegiatan publisitas ke dalam sasarannya tidak lain adalah warga sekolah yang bersangkutan, yakni para guru, tenaga tata usaha dan seluruh siswa. Menurut Pace, (2002 : 31-32). Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi didalam organisasi itu sendiri yakni sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam

suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan.

Dilihat dari ruang lingkupnya komunikasi yang terjadi dalam organisasi sekolah terbagi atas komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Menurut Suprihatin, (2004 : 8) komunikasi internal merupakan komunikasi antar personel yang ada di sekolah. Komunikasi harus selalu dikembangkan baik oleh kepala sekolah maupun oleh personel lainnya. Komunikasi internal yang baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang merupakan tugas bersama.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan komunikasi yang berlangsung didalam organisasi yang dilaksanakan oleh para anggota organisasi yang ada disekolah dimana telah terjadinya suatu proses pemindahan dan pemahaman informasi antara kepala sekolah dan guru yang dapat dilakukan melalui hubungan secara individu, hubungan kelompok dan hubungan atasan dengan bawahan.

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan sebagai: Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan oleh suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal vertical di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) (Uchjana: 2004).

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

#### 1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi kebawah dan komunikasi keatas.

##### a. Komunikasi Kebawah

Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubahsikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan, yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahfahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Arni: 2009). (R. Wayne: 2001)

Secara umum komunikasi kebawah dapat di klasifikasikan atas lima tipe yaitu:

1. Instruksi tugas  
Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu yang disampaikan ke bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dalam dan bagaimana melakukannya.
2. Rasional Rasio  
Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi.
3. Ideologi Peran ideologi  
Ideologi mencari sokongan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.
4. Informasi Pesan  
Informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek-praktek organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak ada hubungannya

dengan instruksi dan rasional.

5. Balikan Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya (Arni: 2001).

Ada empat metode komunikasi ke bawah yaitu sebagai berikut:

- (1) Tulisan saja, dinilai paling efektif bila diperlukan informasi untuk tindakan yang akan datang.
- (2) Lisan saja, dinilai paling efektif dalam situasi yang mencakup teguran dan mendamaikan perselisihan.
- (3) Tulisan diikuti lisan,
- (4) Lisan diikuti tulisan (R. Wayne: 2005).

b. Komunikasi keatas

Komunikasi ketas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah bertingkat yang lebih tinggi. Komunikasin ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
2. Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yng berharga bagi pembuatan keputusan.
3. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi

dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.

4. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
5. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi ke bawah.
6. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi (Arni: 2009)".

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi ke atas antara lain adalah :

1. Komunikasi ke atas lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan, pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat pada waktunya.
2. Komunikasi ke atas yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan dari pada komunikasi yang bersifat negatif.
3. Komunikasi ke atas lebih mungkin diterima, jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru.

4. Komunikasi ke atas mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.
  5. Komunikasi ke atas lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya tarik secara intuitif bagi penerima (Arni: 2009).
2. Komunikasi Horizontal
- Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama (R. Wayne: 2001). Komunikator horizontal sering kali berlangsung tidak formal berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal. Pada komunikasi horizontal ini mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang rekreasi, atau pada waktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desus cepat sekali menyebar dan menjalar. Dan yang didesas-desuskan sering kali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka, komunikasi seperti inilah yang bisa menghambat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Uchjana: 2004). Penelitian dan pengalaman menyatakan bahwa komunikasi horizontal muncul paling sedikit karena enam alasan yaitu:
- 1) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
  - 2) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.
  - 3) Untuk memecahkan masalah
  - 4) Untuk memperoleh pemahaman bersama.
  - 5) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan.
  - 6) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersonal.
- Hambatan-hambatan pada komunikasi horizontal banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi keatas dan komunikasi kebawah. Ketiadaan kepercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi yang pada mobilitas keatas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi karyawan - yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya (R. Wayne: 2001).
- Beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan komunikatif yang efektif (Purwanto: 2003) :
- 1) Persepsi Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.
  - 2) Ketepatan Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir.
  - 3) Kredibilitas Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya.
  - 4) Pengendalian Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.
  - 5) Keharmonisan Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik

dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

### **Kinerja Guru**

Suryosubroto, (2004 : 170). Guru adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari aktivitas pendidikan harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru dimarginalkan. Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran.

Selanjutnya menurut Aritonang (2005 : 45). Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prsetasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, tidak kecuali seorang guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: supervisi, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi pengupahan” Selain masih terdapat faktor eksternal yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu: gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja. Selain faktor eksternal juga sangat menentukan tingkat kinerja seseorang. Faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja guru di antaranya: latar belakang pendidikan, kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, inteligensi, semangat kerja, motivasi kerja, dll.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dilihat dari kemampuan berupa kemampuan

perencanaan, pengorganisasian kemampuan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, hasil tugas dalam efisiensi dan efektivitas kerja serta perilaku dalam bentuk cara berkomunikasi dan memberikan dorongan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut:

“Diduga Bahwa Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota”.

### **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) :

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (x). (Purwanto, 2006)
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Guru (y). (Suryosubroto, 2004).

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2016.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

1. Data Kuantitatif  
data kuantitatif merupakan data yang didominasi oleh angka.
2. Data Kualitatif

data kualitatif merujuk pada data kualitas objek penelitian yaitu ukuran data berupa non-angka.

#### **Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data itu sendiri atau yang dapat menjadi objek penelitian data.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian dengan kata lain data yang diperoleh dengan cara mempelajari buku-buku, catatan-catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

#### **Populasi Dan Sampel**

##### **Populasi**

Sugiyono, (2013:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Negeri 1 Tembilahan Kota yang berjumlah 76 orang.

##### **Sampel**

Sugiyono, (2013 : 116). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah guru SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. Daniel, (2005 : 41). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dikenal juga sebagai metode pencacahan lengka. Artinya semua individu yang ada dalam populasi dicacah sebagai responden. dicacah artinya diselidiki atau diwawancarai. Maka sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMK Negeri 1 Tembilahan Kota.

#### **Metode Pengambilan Data**

1. Questioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti".
2. *Research Pustaka* merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi atau data dari pustaka/dokumentasi.
3. Observasi adalah pengumpulan data berdasarkan pengamatan langsung (menggunakan mata atau telinga).

#### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Menurut Jogiyono, (2004 : 140). Validitas merupakan suatu instrumen menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya. Alat ukur dalam penelitian ini berupa kuisisioner, jadi kuisisioner yang dapat mengukur secara nyata dan benar.

###### **b. Uji Reliabilitas**

Jogiyono, (2004 ; 120). Reliabilitas merupakan suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsen dan berguna untuk

mengakses kebaikan dari suatu pengukur. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 19 (*Statistical Package for Social Science*). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2006 : 110). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam uji regresi semua mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka akan terjadi hasil uji statistik tergradasi. Uji normalitas yang umum di pakai adalah P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

### b. Uji Autokorelasi

Menurut Wikaya (2009 : 120). Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar anggota dari serangkaian pengamatan yang diurutkan menurut waktu.

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan *linier antara error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan *data time series*.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Uji glejser menyarankan untuk meregresi variabel independen pada *absolute residula*.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Komunikasi Internal (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX + E$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Komunikasi Internal

E = Error

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menurut Wikaya, (2009 : 137). Berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase, dan juga untuk mengetahui ketepatan pendekatan atas alat analisis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (komunikasi internal) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dalam persentase.

#### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru, dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial (uji t). jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono, (2013 : 250). Uji simultan/ uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  dari 76 responden adalah 0,226, dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2006 : 133) Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar  $\alpha \geq 0,05$ . Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$ .

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel

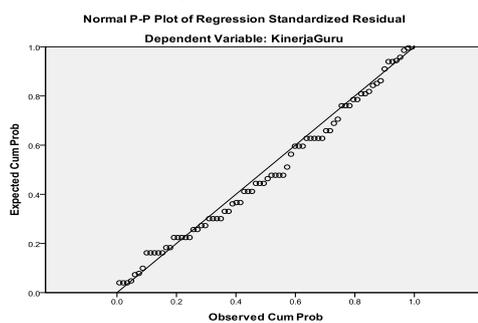
diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, 2006. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam uji regresi semua mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka akan terjadi hasil uji statistik tergradasi. Uji normalitas yang umum di pakai adalah P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

### b. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Dari hasil output SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 1,955 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 sehingga data menunjukkan tidak adanya auto korelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Uji glejser menyarankan untuk meregresi variabel independen pada *absolute residula* (Imam Ghozali, 2006).

Dari hasil perhitungan menunjukkan hasil diatas 5% atau 0,05 dimana variabel Komunikasi Internal (X) menunjukkan nilai 0,233 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian disimpulkan terbebas dari heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat

dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$\text{Rumus } Y = a + bX + E \\ Y = 7,003 + 0,821 X + E$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Komunikasi Internal sebesar 0,821 nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2$  (R Square) sebesar 0,721 hal ini berarti 72,1% variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Komunikasi Internal. Sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,849 yang berarti tingkat pengaruh antara variabel berada pada kategori sangat kuat.

#### c. Uji Statistik t

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis mengenai variabel penelitian Komunikasi Internal secara parsial diketahui dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 13.815, dengan  $t_{tabel}$  1,993. Jadi  $t_{hitung}$   $13,815 > t_{tabel}$  1,993, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Atau hasil analisis terdapat nilai sig 0,000.

Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti variabel Komunikasi Internal (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota.

Selanjutnya dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana disajikan pada lampiran, terlihat bahwa koefisien regresi untuk Komunikasi Internal (X) bertanda positif, berarti Komunikasi Internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru. Besarnya nilai koefisien regresi adalah 0,821 ini dapat diartikan jika Komunikasi Internal (X) meningkat 1%, maka besarnya Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,821, maka pengaruh variabel lainnya dianggap konstan.

#### d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Pengujian hipotesis mengenai variabel Komunikasi Internal secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yaitu 190,850, yang mana  $F_{tabel}$  dari  $df_1$  1,  $df_2$  74 adalah 3,97, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ ,  $190,850 > 3,97$ . Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian

dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri I Tembilahan Kota.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah tentang Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 7,003 + 0,821 X + E$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Komunikasi Internal sebesar 0,821 nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

- b. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,721 hal ini berarti 72,1% variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel penjas yaitu Komunikasi Internal. Sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,849 yang berarti tingkat pengaruh antara

variabel berada pada kategori sangat kuat.

- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai variabel penelitian Komunikasi Internal secara parsial diketahui dalam menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 13,815, dengan  $t_{tabel}$  1,993. Jadi  $t_{hitung}$  13,815  $>$   $t_{tabel}$  1,993, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Atau hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000  $<$  0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti variabel Komunikasi Internal (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota.
- d. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai variabel Komunikasi Internal secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yaitu 190,850, yang mana  $F_{tabel}$  dari  $df_1$  1,  $df_2$  74 adalah 3,97, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , 190,850  $>$  3,97. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a)  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri I Tembilahan Kota.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengamatan langsung. Untuk itu penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi SMK Negeri 1 Tembilahan Kota dan bagi peneliti selanjutnya, adalah sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebasnya lebih dari satu variabel agar dapat menggunakan regresi linier berganda.
- b. Peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan penelitian ini dengan objek yang berbeda sehingga dapat dilihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis saat ini. Apakah pengaruhnya lebih kuat lagi atau tidak.
- c. Dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang signifikan, maka bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dapat dijadikan sebagai penelitian terdahulu.
- d. Setiap pegawai atau para guru harus mampu menciptakan komunikasi yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, R. Lerbin. 2005, *Kepuasan Pelanggan Pengukuran dan Pengendalian dengan SPSS*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Gramidia Pustaka Utama.
- Daniel, Moehar. 2005, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Gitosudarmo, M. 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jogiyono 2004, *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mardalis. 2010, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Edisi ke Satu, Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Dua, Edisi Pertama, Jakarta: Selemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Erlangga.
- Muhsin. 2002. *Pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP N 1 Suruh Kabupaten Semarang*. Jurnal, Semarang.
- Pace, Wayne dan Faules Don. 2002, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ke Empat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pfeffer, Jeffrey (2003). *Pradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: Amara Books.
- Purwan, E & Trianingsih, S L. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kradenan Kabupaten Grobogan*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 5, No. 2, Surakarta.
- Purwanto, Djoko. 2006, *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga, Jakarta: PT Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter 2007, *Manajemen*. Jilid 1, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Indeks.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.

