

PENGARUH KOMUNIKASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN (*PERSONALITY*) TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 3 MANDOR KABUPATEN LANDAK

Mujiono

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Indonesia
masmuji@hotmail.com

ABSTRACT

This study aims to know and analyze (1) communication, perception of organizational support, personality and performance, (2) communication effect, perception of organizational support and personality toward teacher performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Population in this research is teacher of SMP Negeri 3 Mandor Regency Landak with population amount 35 people and all become sample. Data analysis technique used is regression model. The results showed that communication variables, perception of organizational support, personality (personality) and teacher performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak showed general results included in good criteria. The result of regression model test shows that the influence of communication, perception of organizational support, personality (personality) toward the performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak significant.

Keywords: *communication, perception of organizational support, personality and performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) komunikasi, persepsi dukungan organisasi, kepribadian dan kinerja, (2) pengaruh komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak dengan jumlah populasi 35 orang dan seluruhnya menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, persepsi dukungan organisasi, kepribadian (personality) dan kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak menunjukkan hasil umum termasuk dalam kriteria baik. Hasil uji model regresi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, persepsi dukungan organisasi, kepribadian (personality) terhadap kinerja SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak signifikan.

Kata Kunci: komunikasi, persepsi dukungan organisasi, kepribadian dan kinerja

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu komponen utama yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan pendidikan. Guru adalah komponen utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, untuk memberikan pelajaran tentang berbagai hal. Selain itu dalam kegiatan belajar mengajar seorang guru juga harus mempersiapkan pembelajaran yang baik, dimana kegiatan tersebut tidak hanya ditekankan pada kognitifnya melainkan pada afektif dan psikomotorik agar terciptanya suatu pendidikan yang berkualitas. Pentingnya peranan guru dalam menentukan masa depan bangsa dan negara akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam

menentukan *output* pendidikan. Peran sentral tersebut terkait dengan tugas guru sebagai pengajar yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru merupakan pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, bersikap dan berperilaku peserta didik. Guru juga berperan dalam mendinamisir secara internal dan external organisasi sekolah (Soetopo, 2012:96).

Kemampuan yang perlu dikuasai guru adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan berita dari seseorang kepada orang lain (Thoha, 2014 : 167). Pentingnya komunikasi dapat dilihat dari manfaat bagi organisasi meliputi fungsi pengendalian (kontrol dan pengawasan). Dengan adanya komunikasi maka ada suatu dinamika berjalannya fungsi-fungsi organisasi.

Pada institusi pendidikan dimana Pimpinan Sekolah dalam memberikan arahan kepada guru yang merupakan bawahannya merupakan komunikasi kebawah (*downward communication*) yang berasal dari seseorang yang lebih tinggi kepada seseorang yang mempunyai status yang lebih rendah (Soetopo, 2012 : 193). Komunikasi ini berupa : kebijakan yang akan diambil atau yang akan diterapkan oleh kepala sekolah, perintah, petunjuk atau standard operasional prosedur, dan informasi yang bersifat umum.

Komunikasi ke atas (*upward communication*) merupakan kebalikan komunikasi kebawah (Soetopo, 2012 : 193). Pada tingkatan ini pada suatu Sekolah proses komunikasi yang pada indikatornya laporan, pengaduan, permohonan, tuntutan dan keinginan. Berikutnya komunikasi horizontal (*horizontal communication*), yaitu komunikasi antar status yang sama dalam organisasi bisnis. Menurut Gray dan Laidlaw (Hidayat, 2013) komunikasi organisasi merupakan kepuasan anggota organisasi terhadap beberapa aspek komunikasi yang terjadi di dalam organisasi. Beberapa indikator yang tertuang dalam paparan diatas nampak jelas suatu sekolah memerlukan komunikasi yang memadai melalui kepala sekolah untuk menyampaikan pesan kepada guru dalam melakukan tujuan tujuan yang diinginkan sekolah dengan indikator indikator diatas.

Kinerja dari seorang guru akan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah persepsi dukungan organisasi dari tempat guru tersebut berada. Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi pada pekerjaan mereka (Rhodes & Eisenberger, 2002:57). Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para pegawai mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi (*organizational support theory*) (Rhoades & Eisenberger, 2002:67). Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, pegawai membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). Kepedulian pegawai terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian para guru merasa harus membalas kebaikan

organisasi atas manfaat yang diberikan kepadanya dengan cara memberikan kontribusi yang akan menguntungkan bagi organisasi. Memberikan hasil lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka (kepala sekolah) yang positif untuk para guru dan organisasi.

Kinichi & Kreitner (2009:218) mengatakan persepsi dukungan organisasi diperlukan untuk membantu individu merasa nyaman tentang memberi dan menerima pengetahuan yang berguna pada tugas sesuai dengan permintaan. Berdasarkan persepsi dukungan organisasi memberikan hasilkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi dapat membuat guru nyaman untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Allport (2009:72) mendefinisikan kepribadian (*personality*) sebagai susunan sistem-sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu, yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungan. Sistem psikofisik yang dimaksud Allport meliputi kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, keadaan emosional, perasaan dan motif yang bersifat psikologis tetapi mempunyai dasar fisik dalam kelenjar, saraf, dan keadaan fisik (anak) secara umum. Sedangkan kepribadian (*personality*) menurut Kartono & Gulo (2000:57) adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain, integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain. Kepribadian adalah karakteristik dinamik dan terorganisasi dari seorang individu yang mempengaruhi kognisi, motivasi, dan perilakunya. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya (Feist & Feist, 2006:81) . Berarti dapat dinyatakan bahwa kepribadian merupakan suatu hal yang dinamis yang menggambarkan perilaku keseluruhan dari seseorang atau individu. Setiap kepribadian individu mempunyai ciri atau karakteristik, atau dapat dinyatakan sebagai karakteristik kepribadian. Kepribadian merupakan suatu pola perilaku pada individu yang dapat terlihat, yang dikatakan sebagai ciri khusus atau keunggulan atau keunikan dari individu, Kepribadian sering dimaknai dengan sikap dalam memandang sesuatu. Hasil penelitian oleh Hakim (2010) Menyatakan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

Mengingat kompleksitas dan pluralitas kondisi di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Mandor, maka guru dalam melaksanakan tugasnya senantiasa meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman dan tentunya juga harus diikuti peningkatan komunikasi yang baik antara guru dan seluruh warga sekolah, dukungan kepala sekolah yang optimal terhadap dewan guru dan kepribadian yang baik, sangat diperlukan sehingga dalam pembelajaran proses mengajar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang di harapkan.

Kondisi kinerja Guru di SMP Negeri 3 Mandor tercermin pada tingkat kehadiran. Tingkat absensi guru SMP Negeri 3 mandor dari tahun 2013-2015 dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Guru di SMP Negeri 3 Mandor Kab. Landak
Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2015/2016

Tahun Pelajaran	Jumlah guru	Hari kerja Normal	Absensi (hari)			Jumlah Absen	Persentase
			Apha	Izin	Sakit		
2013/2014	33	7680	10	15	12	37	0,25%
2014/2015	32	7936	13	7	9	29	0,24%

2015/2016	35	7680	2	4	7	13	0,22%
-----------	----	------	---	---	---	----	-------

Sumber : TU SMP Negeri 3 Mandor

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase tingkat absensi guru selama tahun pelajaran 2012/2013 sebesar 0,25%, tahun pelajaran 2013/2014 sebesar 0,24% dan untuk tahun 2014/2015 absensi guru sebesar 0,22%. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan persentase sebesar absensi guru tahun pelajaran dari tahun ke tahun. Selain dari tingkat kehadiran guru disekolah, kinerja guru juga dapat di lihat dari prestasi belajar siswa SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Hasil Ujian Akhir Nasional siswa SMP Negeri Mandor
Tahun Pelajaran 2012/2013 – 2015/2016

No	Mata Pelajaran	Nilai Rata-Rata		
		2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.	Bahasa Indonesia	6,43	6,46	7,24
2.	Bahasa Inggris	5,65	5,97	5,68
3.	Matematika	5,64	5,53	5,91
4.	Ilmu Pengetahuan Alam	5,34	5,86	5,98
	Rata-Rata Semua Mapel	5,77	5,71	6,20

Sumber: TU SMP Negeri 3 Mandor tahun 2015

Berdasarkan dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari semua mata pelajaran untuk tahun pelajaran 2013/2014 adalah 5,77. Tahun pelajaran 2014/2015 nilai rata-ratanya 5,71. Sedangkan untuk tahun pelajaran 2015/2016 nilai rata-rata semua mata pelajaran adalah 6,20. Dari data hasil ujian Nasional tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai yang diperoleh pada hasil belajar siswa untuk pencapaian nilai kelulusan rata-rata siswa tidak merata, di karenakan kinerja guru yang belum maksimal, jika dibandingkan dengan sekolahan yang lain misalnya SMP Negeri 1 Mandor nilai kelulusan mampu melampaui nilai yang di tentukan oleh standar nasional. Perolehan nilai hanya mencapai nilai standar kelulusan yang ditentukan dan tidak melebihi nilai yang di tentukan. Dari uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja para guru masih rendah padahal kinerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberhasilan pendidikan. Kinerja para guru dapat di tingkatkan jika para guru dan rekan kerjanya mampu menerapkan sistem komunikasi yang memadai, adanya dukungan sekolah dan kepribadian yang baik.

Berdasarkan pada gambaran kondisi komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan kepribadian guru sehingga mempengaruhi kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepribadian (*Personality*) Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 mandor Kabupaten Landak.**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan tesis ini adalah penelitian *eksplanatori (explanatory research)*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (*Independent variabel*)X dalam penelitian ini adalah: Komunikasi (X1), persepsi dukungan organisasi (X2), *personality* (X3).

Variabel Terikat : (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang di hasilkan oleh anggota dari suatu organisasi dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMP negeri 3 mandor kabupaten landak.

Populasi dalam penelitian ini yang berdasarkan jumlah adalah 35 guru Pegawai Negeri Sipil pada SMP Negeri 3 Mandor kabupaten Landak dan semua menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59). Tabel 4.13 berikut disajikan hasil uji linearitas dengan menggunakan *Test for Linearity*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	6,804	0,014
Y * X2	20,198	0,000
Y * X3	17,643	0,000
Y * X1, X2, X3	9.080	0.000

Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* seluruhnya kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Persamaan Regresi Linear

Sebelum melakukan analisis data dengan alat analisis regresi linear multiple, melalui program aplikasi komputer statistik SPSS tahap pertama yaitu menentukan skor kuantitatif dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian nilai-nilai tersebut dimasukkan pada halaman data base atau data editor SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk mencari persamaan regresi linear berganda terlebih dahulu perlu dihitung koefisien-koefisien regresinya (P1 dan P2). Melalui proses analisa data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,932	6,528		4,432	,000
Komunikasi	,227	,087	,442	2,608	,014
PDO	,446	,099	,647	4,494	,000
Personality	,524	,125	,622	4,200	,000

Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Dari Tabel 4.14 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk kinerja guru sebagai berikut:

$$Y = 0,442X_1 + 0,647X_2 + 0,622X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Persepsi Dukungan Organisasi

X₃ = Personality

Uji Hipotesis Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variable bebas yang terdiri dari : Komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality* terhadap variable terikat yaitu kinerja.

Tahap untuk melakukan Uji F adalah :

1. Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak Ada Pengaruh signifikan antara Komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality* terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kab. Landak.

Ha: Ada Pengaruh signifikan antara Komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality* terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kab. Landak.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 0,05 atau 5%

3. Menentukan F hitung

Dari Tabel Anova didapat F Hitung adalah 14,663

4. Menentukan F Tabel

Pada Signifikansi 0,05 df1 adalah (jumlah Variabel-1) = 5 dan df2 (n-k-1)= 35-3-1 = 34 sehingga di dapat F Tabel adalah : 2,911

5. Membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel.

F Hitung < F Tabel maka Ho Diterima

F Hitung > F Tabel maka Ho Ditolak.

Tabel.4.15

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,583	3	12,528	3,216	,320 ^a
	Residual	268,303	31	8,655		
	Total	299,886	34			

a. Predictors: (Constant), Personality, Komunikasi, PDO

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Dari hasil Tabel.4.15. di atas berdasarkan Anova, diperoleh angka F Hitung 3,216 sehingga lebih besar dari F Tabel 2,911 maka dapat disimpulkan Ada Pengaruh signifikan antara komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan kepribadian (*personality*) terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kab. Landak.

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² adalah antara 1 - 0. Nilai R² yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas.

Pada Tabel 4.16 di bawah ini, diperoleh nilai Korelasi multiple (R) antara variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y sebesar 0.592 artinya : komunikasi, persepsi dukungan organisasi, dan *personality* secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak.

Tabel 4.16
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	,592	,527	2,716	2,180

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, PDO, Personality

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Melalui hasil pengujian tersebut diperoleh keterangan koefisien determinasi (R^2) bahwa kemampuan model tersebut menjelaskan setiap perubahan variabel terikat (Y) sebesar 0,592 artinya 59,2 % perubahan variabel terikat (kinerja guru) diterangkan oleh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) yaitu berupa variabel komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality*. Dengan demikian nilai variabel yang tidak dimasukkan dalam model adalah $e = 1 - 0,592 = 0,408$ atau 40,8 %.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,527 atau 52,7 %. *Adjusted R Square* berkisar pada angka 1-0, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 52,7 % variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality*. Sedangkan selisihnya yaitu 47,3 % lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja.

Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial/individu seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji - t menggunakan tabel *Coefficient pada hasil output SPSS*.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut: 1) Menentukan model hipotesis untuk H_0 dan H_a . 2) Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan. 3) Menentukan kriteria pengambilan keputusan. 4) Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 18.0. 5) Kesimpulan.

Kriteria pengambilan keputusan, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. t_{tabel} diperoleh dengan :

derajat kebebasan = $n - k$

n = Jumlah sampel, yaitu 35

k = Jumlah variabel yang digunakan, $k = 4$

derajat bebas = $n - k = 35 - 4 = 31$

Uji -t yang digunakan adalah uji satu sisi maka $t_{tabel} (0,05 : 31)$ adalah 2,039.

- Variabel komunikasi (X_1), t_{hitung} 2,608 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,608 > 2,056$ dan nilai signifikansinya adalah $0,014 < 0,05$ Maka H_a diterima, artinya secara parsial variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. *Coefficients Beta* untuk variabel komunikasi = 0,442 artinya adanya pengaruh yang positif, semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi juga kinerja guru, sebaliknya semakin rendah komunikasi maka kinerja juga semakin rendah.
- Variabel persepsi dukungan organisasi (X_2), t_{hitung} 4,494 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,494 > 2,056$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima, artinya secara parsial variabel persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. *Coefficients Beta* untuk

variabel persepsi dukungan organisasi = 0,647 artinya adanya pengaruh yang positif, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi guru maka semakin tinggi juga kinerja guru, sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka kinerja juga semakin rendah.

- c. . Variabel *personality* (X_3), t_{hitung} 4,200 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,200 > 2,056$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima, artinya secara parsial variabel *personality* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Coefficients Beta untuk variabel *personality* = 0,622 artinya adanya pengaruh yang positif, semakin tinggi *personality* guru maka semakin tinggi juga kinerja guru, sebaliknya semakin rendah *personality* maka kinerja juga semakin rendah.

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh bahwa variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), persepsi dukungan organisasi (X_2) dan *personality* (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Hal ini disebabkan tugas utama seorang guru yang mengharuskan untuk melakukan komunikasi dengan peserta didik dalam rangka melakukan transformasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Amiro pada Tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Agama Budha yang menyatakan bahwa; komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Amiro disebabkan oleh kesamaan objek penelitian yang yaitu guru ; sehingga memiliki kesamaan dalam pola komunikasi.

Pengaruh Persepsi dukungan organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh **Agustiningrum (2013)** yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Agustiningrum dikarenakan dengan mendapatkan dukungan tersebut pegawai terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim kerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan yang baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Sebagaimana pendapat Meglino, (2013:34) bahwa individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh *Personality* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *personality* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2010) **dengan judul:** Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi. Yang menyatakan *personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Hakim disebabkan oleh kesamaan objek penelitian yakni Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebagai tenaga fungsional guru, profesi ini menuntut *personality* yang kuat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka selanjutnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor komunikasi, pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak
2. Faktor persepsi dukungan organisasi, pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak..
3. Faktor *personality*, pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis serta kesimpulan yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak terus melakukan perbaikan faktor-faktor yang dapat mewujudkan/meningkatkan komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan *personality*, agar kinerja guru terus terjaga.
2. Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini terdapat kekurangan dari segi metode dan variabel-variabel penelitian yang hanya difokuskan pada variabel internal, oleh karena itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian pada metode dan variabel penelitian terutama variabel eksternal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, 2013, Hubungan antara persepsi dukungan *organisasi dan trait anxiety performance* pemain *speeder pump it up* di Surabaya, Tesis, Surabaya, Universitas Airlangga
- Akinwale, M. G., G. Gregorio, F. Nwile, B. O. Akinyele, S. A. Ogunbayo, A. C Odiyi. 2010. *Heritability and correlation coefficient analysis for yield and its components in rice (Oryza sativa L.)*. African Journal of Plant Science 5 : 207-212
- Ali, DR. Suparman. 2009. *Upaya Guru Meningkatkan Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi Di SMA Al-Mas'udiyah Bandung*. Oleh Dosen Progd. Pend. Ekonomi Akuntansi FKIP Unpas. Jurnal Ilmiah Pend. Ekonomi Akuntansi, Vol.3, No.1, Januari 2009

- Alimah, 2013, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta, Tesis, Univrsitas Negeri Yogyakarta
- Allen, Cynthia L. 1995. *Case marking and reanalysis: Grammatical relations from Old to Early Modern English*. Cloth. New York: Oxford University Press
- Allport, Alan. 2009. *Modern World Leader*, Gordon Brown. New York; Infobase Publishing.
- Amiro, 2013, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Agama Budha, Tesis, Medan, Universitas Sumatera Utara
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* Jakarta: Praktik. PT. Rineka Cipta,
- Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks..
- Edi, Riadi, 2016, *Statistika Penelitian*, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Effendy, Onong. 2000. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT.Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feist, Jess and Gregory J. Feist. 2006. *Theories of Personality*. Boston: McGraw-. Hill Education.
- Ghozali, Imam (2006), "Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Gronroos, Christian. (2000). *Service Management and Marketing: A Moment of Truth*. Singapore: Maxwell Macmillan International
- Hakim, Abdul, 2010, Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi, Tesis, Jakarta, Universitas Gunadharma
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, Jogjakarta, BPFE UGM,.
- Hidayat Rachmad, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan, Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799
- Hutapea, Bonar (2010). Terpenjara Dan Bahagia?; Psychological Well Being Pada Organisasi di Perguruan Tinggi (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretaris Tarakanita Jakarta), Tesis, FISIP Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi, Universitas Indonesia
- Kartono, Kartini & Gulo, Dali. 2000. *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. ,2009, *Organizational behavior: Key concepts, skills & bestpractices(customized 4th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller, 2008, *Marketing Management (Edisi 14e)*. New Jersey: Pearson Education.
- Kraimer, J. (2001). *Organisasi dan Konsep Manajemen Terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ma'arif, S. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor, Penerbit PT IPB Press.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011 : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja RosdaKarya,
- Mathis, R,L & Jackson R.H, 2003. *Human Resouce Management*, Ohio, 10 Th. Ed...Thomson South- Wistern .
- Meglino, Mobley, W.. 2013, "Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Proces s", *Psychological Bulletin*, 86
- Nawawi. Hadari, 2005. *Prencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama.: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- O'Reilly Charles A , *Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits, Article in The Academy of Management Journal June 1974 DOI: 10.2307/254974*.

- Priyantari, Yulita Daru, 2012. *Komunikasi Interpersonal yang efektif merupakan bagian dari Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan, Oktober, Volume 4, Nomor 2, hlm. 136-156
- Priyatno, Dwi, 2009, "Mandiri Belajar analisis data dengan SPSS", Mediakom, Yogyakarta
- Purwanto, Ngalim, 2006, Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87,.
- Rivai dan Basri, A. F. M., V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Schneider, J., & Locke E. A. (2009). *A critique of Herzberg's incident classification system and a suggested revision. Organizational Behavior & Human Performance*, 6.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction. American Psychological Association*, 55(1),
- Shanock, L. R. & Roch, S. G., (2006). *Organizational Justice in an Exchange Framework: Clarifying Organizational Justice Distinctions. Journal of Management*, 32 (2);
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Siregar Anshari, 2005. *Metodologi Penelitian Hukum: Penulisan Skripsi*. Medan: Pustaka Bangsa Press,
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetidjo. 2005. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rinerka Cipta, Jakarta
- Soetopo Hendyat, 2012 : *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2011, Edisi Keenam belas : *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sunarto Amus. 2015. Potret Pendidikan: "Masyarakat Tradisional, Modern, Dan Era Globalisasi?". *Jurnal Aktual*. Volume.3, No.1,
- Suranto, AW . (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, Eko Harry. 2012. *Komunikasi Manusia : Esensi dan Aplikasi Dalam Dinamika Sosial Ekonomi Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Penerbit Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwardi. (2007). *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Thoba, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar Husein, 2004, : *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Uzer Usman Moh.. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widjaja. H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Wijaya, Tony. 2011. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Williams, L., Wilkins. (2004). *Canadian Essential of Nursing Research*. Philadelphia :A Wolters Kluwer Company

- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*, Rajawali Pers, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wiryanto. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana. Indonesia. Jakarta.
- Wiyono, Sutarto. 2011. Motivasi Berprestasi. Widya Sari. Salatiga