

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BONE RAYA

Oleh:

**NURINDA CAHYANI CAMARU
NIM: S2220015**

SKRIPSI

*Untuk Memperoleh Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana
Ilmu Komunikasi Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*



**PROGRAM SARJANA (S1)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2024**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 BONE RAYA**

Oleh:

NURINDA CAHYANI CAMARU

NIM: S2220015

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Telah disetujui dan Siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 12 Juni 2024

Pembimbing I



Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
NIDN : 0922047802

Pembimbing II



Cahyadi Saputra Akasse, S.I.kom., M.I.Kom
NIDN:1616049601

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi**



Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
NIDN : 0922047802

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BONE RAYA

Oleh:

NURINDA CAHYANI CAMARU
NIM: S2220015

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui
Oleh Tim Penguji Pada Tanggal 19 Juni 2024

1. Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom

:

2. Ariandi Saputra, S.Pd., M.AP

:

3. Harianto Huntua, S.Sos., S.E., M.Si

:

4. Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si.

:

5. Cahyadi S. Akasse, S.I.Kom., M.I.Kom

:

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik


Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si.
NIDN:0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi


Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si.
NIDN:0922047803

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurinda Cahyani Camaru
NIM : S2220015
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bone Raya

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan



NURINDA CAHYANI CAMARU

ABSTRACT

NURINDA CAHYANI CAMARU. S2220015. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON TEACHER WORK DISCIPLINE AT SMP NEGERI 1 BONE RAYA

This research aims to find out the effect of organizational communication climate on teacher work discipline at SMP Negeri 1 Bone Raya. The method used in this research is a survey method with a quantitative approach. The number of samples in this study consists of 22 people. The data analysis method employs simple linear regression analysis. The results show that the organizational communication climate affects teacher work discipline at SMP Negeri 1 Bone Raya, namely 0.595 (59.5%), and the effect is included in the Strong Enough category. The remaining 0.405 (40.5%) is the effect of other variables unstudied. It can be said that the effect of organizational communication climate on teacher work discipline is less optimal. It is indicated by the respondents' responses on all indicators used to measure the communication climate variable are in the doubtful option.

Keywords: *communication climate, organization, work discipline, junior high school teachers*



ABSTRAK

NURINDA CAHYANI CAMARU. S2220015. PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BONE RAYA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 22 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya, yaitu 0.595 (59.5%) dan pengaruhnya termasuk ke dalam kategori cukup kuat. Sisanya sebesar 0.405 (40.5%) adalah pengaruh variable lain yang tidak diteliti. Dapat dikatakan bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena tanggapan responden pada semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel iklim komunikasi berada pada pilihan ragu-ragu.



Kata kunci: iklim komunikasi, organisasi, disiplin kerja, guru SMP

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Orang lain tidak akan bias paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”

PERSEMBAHAN :

“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat Allah *Subhanahu wa ta'ala* (SWT), skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta serta teman teman yang selalu memberi suport untuk menyelesaikan skripsi ini”

Alamamaterku Tercinta

Universitas Ichsan Gorontalo

Jurusan Ilmu Komunikasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* (SWT) yang telah melimpahkan banyak rahmat dan karunia-Nya, serta telah memberikan petunjuk dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang merupakan Rahmat Lil Alamin yang telah mengeluarkan manusia dari kegelapan, menuju cahaya yang terang.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Bone Raya”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi di Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang senantiasa berperan serta dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini yang Insya Allah bernilai pahala dan dilipat gandakan segala kebbaikannya oleh Allah SWT. *Aamin Ya Rabbal Alamin*.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tersayang yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, serta mendidik penulis sejak kecil dengan penuh kasih sayang. Selain itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tajokkke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan Penasehat Akademik yang selalu memberikan masukan-masukan yang bermanfaat kepada penulis selama berada di Universitas Ichsan Gorontalo. Dan juga sebagai Pembimbing I saya yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
5. Bapak Cahyadi Saputra Akasse, S.I.Kom., M.I.Kom, selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo dan segenap keluarga besar Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Kepada Kepala Sekolah dan seluruh staf guru di SMP Negeri 1 Bone Raya, yang sudah menerima dan meluangkan waktu selama saya mengambil data penelitian.
8. Kepada cinta pertama saya ayah (Anton Camaru) terima kasih telah menjadi ayah sekaligus ibu, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik, memotivasi, memberi

dukungan serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Kepada yang tersayang ibu (Almh Rini Kabilina) Alhamdulillah kini saya berhasil bangkit dari kata menyerah, dan sudah berada ditahap ini menyelesaikan karya tulis ilmiah sebagaimana perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Terima kasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati tanpa sosok ibu yang menemani.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Komunikasi angkatan 2020 Universitas Icshan Gorontalo yang telah memberikan semua dukungan, semangat serta kerjasamanya.
11. Terakhir kepada diri sendiri, terima kasih sudah berjuang dan bertahan sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Gorontalo, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Konsep Komunikasi.....	8
2.1.1. Pengertian Komunikasi.....	8
2.1.2. Konteks-Konteks Komunikasi	10
2.1.3. Fungsi Komunikasi	13
2.2 Komunikasi Organisasi	16
2.3 Iklim Komunikasi Organisasi	18
2.4 Disiplin Kerja	22
2.5 Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Disiplin Kerja	23
2.6 Penelitian Terdahulu.....	25
2.7 Kerangka Pikir	26
2.8 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian.....	28
3.3 Operasional Variabel.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Jenis dan Sumber Data	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Prosedur Penelitian.....	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1 Visi dan Misi	40
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner	42
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner.....	43
4.2.3 Gambaran Variabel Penelitian	45
4.2.4 Deskripsi Iklim Komunikasi Organisasi (Variabel X).....	45
4.2.5 Deskripsi Disiplin Kerja Guru Variabel Y	49
4.3 Hasil Penelitian	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Y.....	30
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	31
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1 Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 1 Bone Raya..	39
Tabel 4.2 Hasil uji validitas iklim komunikasi organisasi (variabel X) dan disiplin kerja guru (variabel Y)	42
Tabel 4.3 Uji reliabilitas iklim komunikasi organisasi (variabel X) dan disiplin kerja guru (variabel Y)	44
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah saling mempercayai dalam menyampaikan informasi	45
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang dalam setiap pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk berdiskusi dan bermusyawarah.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah selalu jujur satu sama lain dalam mengutarakan pendapat.....	46
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang penyampaian dan penerimaan informasi selalu dilandasi dengan sikap terbuka	47
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang kepala sekolah selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari guru	48

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang kepala sekolah senantiasa memberikan dukungan terhadap aktivitas dari guru.....	48
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang guru selalu hadir tepat waktu di sekolah	49
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang guru selalu berada di sekolah sampai jam pulang kerja	50
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang guru selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.....	50
Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang guru selalu memakai kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh sekolah	51
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang guru selalu mengerjakan tugas sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab	52
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang guru melaksanakan kegiatan pengajaran di sekolah setiap harinya sesuai dengan jadwal mata pelajaran	52
Tabel 4.16 El summary iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru	53
Tabel 4.17 Koefisien iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Metode Regresi Sederhana.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan sarana sosialisasi dalam kehidupan manusia. Komunikasi adalah suatu proses social, yaitu sesuatu yang berlangsung atau berjalan antar manusia. Melalui komunikasi terjadilah hubungan antar manusia dan juga interaksi atau saling berhubungan. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi, karena manusia disebut makhluk social yang tidak bisa hidup sendiri.

Komunikasi diantara manusia adalah suatu proses yang berlangsung ketika seseorang mengeluarkan pesan menggunakan simbol-simbol, tanda-tanda, dan isyarat-isyarat kontekstual dalam usahanya meng-ekspresikan maksudnya dengan mengirimkan informasi secara tepat sehingga pengertian yang sama dapat dibangun oleh orang lain yang menerima pesan tersebut. Seperti halnya dalam suatu organisasi diperlukan komunikasi yang baik.

Komunikasi organisasi merupakan sebuah pengiriman atau pertukaran informasi dalam suatu organisasi sehingga sistem dalam organisasi tersebut dapat terorganisir dengan baik sehingga membuat tujuan Bersama. Fungsi dari komunikasi dalam organisasi yaitu untuk dapat memudahkan organisasi berjalan dengan stabil. Bahkan, para anggota di dalamnya akan merasa nyaman serta tidak akan terjadi kesalah pahaman ketika mengerjakan tugas. Maka iklim komunikasi organisasi dapat menentukan seberapa baik kerja dari anggota organisasi tersebut.

Iklim organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap menaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberikan penghargaan atas standar kinerja yang baik.

Komunikasi organisasi merupakan bagian penting dalam sebuah manajemen organisasi, khususnya dalam lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan membutuhkan komunikasi dalam proses pelaksanaannya. Bentuk komunikasi dalam lembaga pendidikan sangat bervariasi dan dapat dipastikan dalam setiap aktivitas pendidikan semua adalah bentuk komunikasi. Guru mengejar murid adalah komunikasi, guru dengan guru, guru dengan tenaga kerja kependidikan, guru dengan pimpinan, antar guru dan antar pimpinan serta interaksi *stakeholder* juga merupakan bentuk komunikasi.

Selanjutnya, komunikasi dalam suatu lembaga pendidikan memegang peran penting dalam menjalankan sistem yang berlaku dilembaga pendidikan tersebut. Kesalahpahaman yang terjadi antar warga sekolah biasanya disebabkan oleh kurang adanya komunikasi interpersonal disuatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah dalam hal ini menjadi peran utama, hal tersebut dikarenakan para staff sekolah perlu adanya arahan dari pemimpin, serta perlu adanya bimbingan dari seorang pemimpin. Rendahnya motivasi para guru dalam melakukan kegiatan pengajaran dapat disebabkan oleh minimnya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan, dan rendahnya kinerja setiap guru juga dipengaruhi dengan kurangnya kepala sekolah dalam mengimplentasikan komunikasi interpersonal.

Sekolah adalah organisasi yang mengelola berbagai sumber daya yang ada seperti, kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana dan sumber daya lainnya sehingga terjadi saling keterdukungan antarsumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Iklim komunikasi dalam organisasi sekolah mencakup pola komunikasi, pembagian informasi, dukungan, dan interaksi antara guru dan pemimpin sekolah, kualitas komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan, tidak terlepas dari sumber daya guru sebagai kunci utama. Guru sebagai kunci utama harus benar-benar memahami tugas dan kewajibannya serta menjalankannya dengan baik dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas utama guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi (Fransiska dan Nugraha, 2022:61). Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Guru

dapat berkinerja dengan baik apabila mendapat dukungan yang positif dari lingkungan sekolah dan juga dari pribadi guru sendiri. Guru dalam mengaktualisasikan/mengembangkan berbagai kompetensi di atas tidak terlepas dalam organisasi sekolah.

Untuk itu, menegakkan disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Keberhasilan belajar siswa itu tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan guru. Namun kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih terdapat guru yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tujuan Pendidikan yang dijalankan tidak dapat dicapai secara optimal.

Seperti halnya yang terlihat pada salah satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Bone Raya. Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi di sekolah tersebut terdapat 22 orang guru yang terdiri dari 17 orang Aparatur Sipil Negara, 5 orang guru Honorer, dan 270 siswa. Di dapatkan juga informasi, bahwa kinerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik penyebabnya diduga karena rendahnya disiplin kerja yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja guru yakni masih ditemukan beberapa guru yang terlambat ke sekolah, dan saat jadwal mengajar sering kali mereka tidak tepat waktu. Permasalahan lain yang

terdapat di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Bone Raya adalah kurang efektifnya iklim komunikasi organisasi antar sesama guru sehingga menyebabkan kurangnya kerja sama yang baik dalam proses mengajar. Maka dalam upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat mengatur, membina lingkungan organisasi itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya agar semua perencanaan untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut dapat terlaksanakan dengan baik.

Di situlah peran iklim komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis perorganisasian manusia di dalam sebuah kelompok. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana kerja yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Bone Raya yang menimbulkan reaksi-reaksi positif maupun reaksi negatif karena pengaruh internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melihat iklim komunikasi organisasi dengan mengamati bagaimana disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan sikap disiplin diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan Pendidikan yang dijalankan dapat dicapai secara optimal. Untuk itu, saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Bone Raya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, Bagaimana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bone Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bone Raya

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini agar dapat membaberi manfaat secara teoritis dan secara praktis bagi semua kalangan.

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan disiplin kerja guru, yang dapat membantu pihak sekolah atau organisasi dalam meningkatkan kinerja guru serta memberikan kontribusi untuk peningkatan kualitas pendidikan di SMP N 1 Bone Raya melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru.

2. Manfaat secara praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memungkinkan penyebaran pengetahuan dan praktik terbaik dalam pengelolaan komunikasi organisasi dan disiplin kerja guru pada sektor pendidikan di SMP N 1 Bone Raya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Kata atau istilah “komunikasi” (dari Bahasa Inggris *communication*) berasal dari *communicates* dalam Bahasa Latin yang artinya “berbagai” atau “menjadi milik bersama”. Dengan demikian, komunikasi menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Sementara itu, dalam *Websrter's New Colleglate Distionary* edisi tahun 1977 antara lain dijelaskan bahwa komunikasi adalah “suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku”.

Menurut Mulyana (2019; 46) Istilah komunikasi pada awalnya merupakan fenomena social, kemudian menjadi ilmu yang secara akademik memiliki disiplin sendiri. Dewasa ini ilmu komunikasi dipandang sebagai bidang ilmu yang mendapat perhatian lebih besar, sehubungan fenomena dan dampak social yang ditimbulnya. Kegagalan komunikasi dapat menjadi menjadi masalah bagi kemaslahatan umat manusia, apalagi bila dikaitkan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, termasuk teknologi komunikasi. Oleh sebab itu, kegagalan pemahaman mengenai komunikasi dapat menimbulkan permasalahan pada masa yang akan datang.

Tokoh-tokoh komunikasi mengemukakan pandangan dan pendapatnya mengenai komunikasi. Jan Ssubert merumuskannya dengan kata yang sederhana “*Communication is sharing experiences.*” “*Communication is sharing information*”. Komunikasi adalah proses berbagai pengalaman, komunikasi adalah proses berbagi pengalaman, komunikasi adalah berbagai informasi. Pengalaman dari informasi yang dimiliki oleh seseorang disampaikan atau dibagi dengan orang lain sehingga pengalaman dan informasi tersebut juga dimiliki orang lain.

Dari beberapa konsep yang dikemukakan oleh tokoh komunikasi terdahulu, Bren D. Rubbent memberikan definisi yang lebih kompleks. Ia menyatakan bahwa memahami komunikasi tidak cukup dengan sekedar memahami arti kata saja, tetapi pemahaman secara konseptual melalui pemakaian. Oleh sebab itu definisi yang dikemukakan oleh Brent D. Rubent dimulai dengan pemahaman konsep.

1. *Communication is a process* (Komunikasi adalah suatu proses).
2. *Communication is essential for individuals, relationships, groups, organizations and societies.* (Komunikasi merupakan bagian esensial dalam kehidupan individu, kekerabatan, kelompok, organisasi, dan masyarakat).
3. *Communication involves responding to and creating messages* (Komunikasi mencakup penerimaan pesan dan pengiriman pesan).
4. *Communication involves relating to the environment and other people* (Komunikasi meliputi hubungan lingkungan dan orang lain)

5. *Human communication is the process through which individuals-in relationships groups, organizations and societies-respond to and create messages to relate to the environment and one another.*

2.1.2 Konteks-Konteks Komunikasi

Komunikasi tidak berlangsung dalam satu ruang hampa sosial, melainkan dalam suatu konteks atau situasi tertentu. Secara luas konteks disini berarti semua faktor di luar orang-orang yang berkomunikasi yang terdiri dari aspek bersifat fisik, aspek psikologis, aspek sosial, dan aspek waktu. Banyak pakar komunikasi mengklarifikasikan komunikasi berdasarkan konteksnya sebagaimana juga definisi komunikasi, konteks komunikasi ini diuraikan secara berlainan. Istilah-istilah lain juga digunakan untuk merujuk pada konteks ini. Selain istilah konteks (context) yang lazim, juga digunakan istilah tingkat (level), bentuk (type), situasi (situation), keadaan (setting), arena, jenis (kind), cara (mode), dan pertemuan (encounter). Terdapat enam tingkat komunikasi menurut Mulyana (2019; 80) yaitu:

1. Komunikasi Intrapribadi (*Intrapersonal Communication*) adalah komunikasi dengan diri sendiri. Contohnya berpikir. Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, meskipun dalam disiplin komunikasi tidak dibahas secara rinci dan tuntas. Dengan kata lain, komunikasi intrapribadi ini melekat pada komunikasi dua orang, tiga orang, dan seterusnya, karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain kita biasanya berkomunikasi dengan orang lain kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain), hanya saja caranya sering tidak disadari. Keberhasilan komunikasi

kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri.

2. Komunikasi Antarpribadi (*Interpersonal Communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik (*dyadic communication*) yang melibatkan hanya dua orang, seperti suami-istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid, dan sebagainya. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal. Keberhasilan komunikasi menjadi tanggung jawab para peserta komunikasi. Kedekatan hubungan pihak-pihak yang berkomunikasi akan tercermin pada jenis-jenis pesan atau respons nonverbal mereka, seperti sentuhan, tatapan mata yang ekspresif, dan jarak fisik yang sangat dekat. Meskipun setiap orang dalam komunikasi antarpribadi bebas mengubah topik pembicaraan, kenyataannya komunikasi antar pribadi bisa saja didominasi oleh suatu pihak. Misalnya, komunikasi suami-istri didominasi oleh suami, komunikasi dosen-mahasiswa oleh dosen, dan komunikasi atasan-bawahan oleh atasan.
3. Komunikasi Kelompok (*Group Communication*) adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan Bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan Bersama (adanya saling bergantung), mengenal satu sama

lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut, meskipun setiap anggota boleh jadi punya peran berbeda. Kelompok ini misalnya adalah keluarga, tetangga, kawan-kawan terdekat; kelompok diskusi; kelompok pemecahan masalah, atau suatu komite yang tengah berapat untuk mengambil suatu keputusan. Dengan demikian, komunikasi kelompok biasanya merujuk pada komunikasi yang dilakukan kelompok kecil (*small group communication*), jadi bersifat tatap muka.

4. Komunikasi Publik (*Public Communication*) adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar orang (khalayak), yang tidak bisa dikenali satu persatu. Komunikasi demikian sering juga disebut pidato, ceramah, atau kuliah (umum). Komunikasi publik biasanya berlangsung lebih formal dan lebih sulit dari pada komunikasi antarpribadi atau komunikasi kelompok, karena komunikasi publik menuntut persiapan pesan yang cermat, keberanian dan kemampuan menghadapi sejumlah besar orang. Umpan balik yang mereka berikan terbatas, terutama umpan balik bersifat verbal. Umpan balik nonverbal lebih jelas diberikan orang-orang yang duduk di jajaran depan, karena merekalah yang paling jelas terlihat. Sesekali pembicara menerima umpan balik bersifat serempak, seperti tertawa atau tepuk tangan.
5. Komunikasi Organisasi (*Organizational Communication*) adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering kali melibatkan juga komunikasi

diadik, komunikasi antarpribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal, sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antarsejawat, juga termasuk selentingan dan gosip.

6. Komunikasi Massa (*Mass Communication*) adalah komunikasi yang menggunakan media massa, baik cetak (surat kabar, majalah) atau menggunakan elektronik (radio, televisi), berbiaya relative mahal, yang dikelola oleh suatu lembaga atau orang yang dilembagakan, yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar dibanyak tempat, anonym, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara cepat, serentak dan selintas (khususnya media elektronik). Meskipun khalayak ada kalanya menyampaikan pesan kepada lembaga (dalam bentuk saran-saran yang sering tertunda), proses komunikasi didominasi oleh lembaga, karena lembagalah yang menentukan agendanya. Komunikasi publik dan komunikasi organisasi berlangsung juga dalam proses untuk mempersiapkan pesan yang disampaikan media massa ini.

2.1.3 Fungsi Komunikasi

Menurut Laswell dalam Cangara (2012; 67) mengemukakan bahwa fungsi komunikasi antara lain yaitu, manusia dapat mengontrol lingkungannya, beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka berada, serta melakukan transformasi warisan social kepada generasi. Selain itu, ada beberapa pihak menilai bahwa dengan komunikasi yang baik, hubungan antar manusia dapat dipelihara kelangsungannya. Sebab, melalui komunikasi dengan sesama manusia kita bisa

memperbanyak sahabat, memperbanyak rezeki, memperbanyak dan memelihara pelanggan (costumer), dan juga memelihara hubungan baik antara bawahan dan atasan dalam suatu organisasi. Pendek kata komunikasi berfungsi menjembatani hubungan antarmanusia dalam bermasyarakat.

Ada empat fungsi komunikasi menurut Mulyana (2019; 5) yaitu :

1. Fungsi pertama sebagai komunikasi sosial mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Melalui Komunikasi kita bekerja sama dengan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa komunikasi, orang tidak akan tahu panduan untuk memahami dan menafsirkan situasi yang ia hadapi. Ia tidak akan tahu bagaimana cara makan, minum, berbicara sebagai manusia dan memperlakukan manusia lain secara beradab karena cara-cara perilaku tersebut harus dipelajari dari pengasuhan keluarga dan pergaulan dengan orang lain, yang intinya komunikasi.
2. Fungsi kedua sebagai Komunikasi Ekspresif baik dilakukan sendirian ataupun dalam kelompok, erat kaitannya dengan komunikasi sosial. Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut digunakan sebagai alat untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui pesan-pesan nonverbal. Sebagai contoh, seorang ibu mengekspresikan perasaan sayang pada anaknya dengan cara

membelai. Seorang atasan menunjukan simpatinya kepada bawahannya yang istrinya baru meninggal dengan menepuk bahunya.

3. Fungsi ketiga sebagai Komunikasi Ritual erat kaitannya dengan komunikasi ekspresif adalah komunikasi ritual, yang biasanya dilakukan secara kolektif. Upacara kelahiran, sunatan, ulang tahun, pertunangan, siraman, pernikahan, upacara kematian, berdoa, shalat, sembahyang, misa, upacara bendera, merupakan contoh dari komunikasi ritual. Kegiatan ritual memungkinkan para pesertanya berbagi komitmen emosional dan menjadi perekat bagi kepanduan mereka, juga sebagai pengabdian kepada kelompok, yang terpenting dari kegiatan ritual tersebut bukan bentuknya, melainkan perasaan senasib sepenanggungan yang menyertai, perasaan bahwa kita terikat, diakui, dan diterima oleh kelompok, bahkan oleh suatu sesuatu yang lebih besar daripada diri kita sendiri, yang bersifat abadi.
4. Fungsi keempat sebagai Komunikasi Instrumental mempunyai beberapa tujuan umum yaitu, menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja digunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan, namun juga untuk menghancurkan. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2 Komunikasi Organisasi

Dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan faktor yang sangat penting untuk mensosialisasikan kebijakan organisasi, tujuan organisasi, program kerja, kegiatan yang harus dilaksanakan, serta interaksi dalam satu lingkungan kerja, yang mencakup komunikasi internal dan eksternal. Menurut Pace and Faules (2010; 31), komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu hubungan.

Menurut Mulyana (2019; 83) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang mengikuti struktur organisasi, khususnya komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal adalah tidak tergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar rekan kerja, yang juga termasuk gosip.

Menurut Agus dalam Kusumawati (2016; 84) Komunikasi diartikan sebagai pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan. Komunikasi ini juga dapat dibedakan lagi ke dalam beberapa bentuk, pembagian komunikasi dari segi penyampaian ada komunikasi lisan maupun tertulis, dari beberapa sumber kini menambahkan komunikasi elektronik.

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, entah lisan maupun tulisan atau bentuk komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik dalam bentuk percakapan secara langsung (*face to face*) maupun tulisan (*speaking language*). Komunikasi ini paling banyak dipakai dalam hubungan antar manusia. Melalui kata-kata, mereka mengungkapkan perasaan, emosi, pemikiran, gagasan, atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan pemikiran, saling berdebat, dan bertengkar. Dalam komunikasi verbal itu bahasa memegang peranan penting. Komunikasi Verbal mengandung makna denotative. Media yang sering dipakai yaitu bahasa. Karena, bahasa mampu menerjemahkan pikiran seseorang kepada orang lain.

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk tanpa kata-kata. Dalam hidup nyata komunikasi nonverbal jauh lebih banyak dipakai daripada komunikasi verbal. Dalam berkomunikasi hampir secara otomatis komunikasi nonverbal ikut terpakai. Karena itu, komunikasi nonverbal bersifat tetap dan selalu ada. Komunikasi nonverbal lebih bersifat jujur mengungkapkan hal yang mau diungkapkan karena spontan. Non verbal juga bisa diartikan sebagai tindakan-tindakan manusia yang secara sengaja dikirimkan dan diinterpretasikan seperti tujuannya dan memiliki potensi akan adanya umpan balik (*feed back*) dari penerimanya. Dalam arti lain, setiap bentuk komunikasi tanpa menggunakan lambang-lambang verbal seperti kata-kata, baik dalam bentuk percakapan maupun tulisan. Proses komunikasi non verbal dapat berupa media surat, lukisan, gambar, grafik dan lain-lain.

2.3 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca membentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, sedangkan cara orang berinteraksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi, maksudnya yaitu sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi. Falcione dalam Maulana (2019; 232), mengatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antar sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atau sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relative langgeng pada organisasi”.

Menurut Tiaguri dalam Maulana (2019; 232) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas yang relative abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan. Keberlangsungan hidup suatu organisasi tidak dapat terlepas dari iklim dalam organisasi, yang menggambarkan adanya suasana yang ada dalam organisasi. Dalam menggambarkan suasana dalam organisasi dapat dilihat dari iklim organisasi dan iklim komunikasi yang ada dalam organisasi.

Pace dan Faules (2010: 159), menemukan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi komunikasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan. Pada anggota di setiap tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kreadibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. Merupakan persepsi anggota tentang apakah sumber pesan, atau kegiatan komunikasi dalam organisasi dapat dipercaya, termasuk pula persepsi anggota terhadap kreadibilitas atasannya maupun sebaliknya. Dalam aspek kepercayaan ini dijelaskan, bagaimana kepercayaan atas informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada anggota, loyalitas kepada pemimpin, kepercayaan terhadap kemampuan dan kerja baik atasan maupun bawahan.
2. Pembuatan Keputusan Bersama. Para pegawai di semua tingkat organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di setiap tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen diatas mereka, agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan menentukan tujuan. Merupakan persepsi pegawai terhadap adanya kebebasan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di organisasi. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendukung atau mendorong mereka memberikan kontribusi untuk tujuan kelompok dan berbagai tanggungjawab

pencapaian tujuan itu. Gagasan penting dalam partisipasi ini yaitu keterlibatan kontribusi dan tanggungjawab.

3. Kejujuran. Suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada didalam pikiran mereka”. Tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan. Merupakan persepsi pegawai terhadap adanya kejujuran dalam organisasi, mamou mengutarakan apa yang ada dalam pikiran pegawai tanpa adanya tekanan dari pihak manapun, sehingga apa yang diutarakan dan dikemukakan pegawai adalah suatu hal yang jujur dari pandangan dan persepsi mereka.
4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah. Kecuali untuk keperluan informasi yang rahasia, anggota organisai harus relative mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana. Merupakan persepsi pegawai tentang ada atau tidaknya keterbukaan dalam organisasi. Apapun bentuk hubungannya, terdapat keterbukaan dalam penyampaian pesan dan penerimaan pesan. Dalam aspek keterbukaan dan keterusterangan begitu penting karena bawahan lebih puas dalam bekerja bila ada keterbukaan komunikasi antara bawahan dan atasan. Keterbukaan komunikasi tampaknya berhubungan dengan kinerja organisasi, dan kesediaan atasan untuk mau

berbincang-bincang merupakan fungsi persepsi dari kesediaan orang-orang lain untuk mendengarkan.

5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas. Personal dalam setiap tingkat organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personal disetiap 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. Dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah demikian pula menunjukkan perhatian biasa pada anggota organisasi lainnya. Merupakan persepsi pegawai terhadap hubungannya dengan atasannya tentang ada atau tidaknya perhatian dan dukungan dari pimpinan kepada pegawainya. Dukungan ini dapat dilihat dari bagaimana kesediaan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan pekerjaan, memotivasi dan perhatian-perhatian dalam bentuk lain kepada pegawainya.

Dalam pemaparan tersebut, iklim komunikasi dalam organisasi haruslah terjalin dengan baik. Iklim komunikasi yang baik ditandai dengan adanya faktor-faktor iklim komunikasi organisasi, yaitu berupa kepercayaan, pembuatan keputusan Bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Iklim komunikasi yang baik dapat membantu guru atau anggota dalam melakukan pekerjaan.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dalam Latif (2022; 188), disiplin kerja guru merupakan suatu hal yang penting, disebabkan posisi guru yang memiliki pengaruh besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku siswa. Kualitas pendidikan dan pengajaran akan semakin baik apabila guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para siswa, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara tepat waktu dan tepat sasaran, terutama yang berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik.

Penelitian ini merujuk pada 6 (enam) indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Diah Pranitasari (2021; 26), yaitu sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja. Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Ketetapan jam pulang ke rumah. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Lembaga atau organisasi.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap taat dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan organisasi berjalan dengan lancar.
6. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

2.5 Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlihat dari kedisiplinan pada jam kerja serta disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yang di miliki oleh masing-masing karyawan. Disiplin pada jam kerja mengandung arti bahwa ketepatan dalam hal kehadiran pada saat datang dan juga saat pulang bekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin pada tugas dan tanggung jawab adalah terlaksananya pekerjaan yang diberikan serta adanya tanggungjawab dari seorang karyawan yang tercermin dari hasil yang optimal dan tepat waktu sesuai dengan instruksi atasannya.

Lancarnya arus komunikasi tidak terlepas dari keberadaan iklim komunikasi dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi memiliki peran yang besar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi dalam bekerja. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan dan Simamora bahwa komunikasi yang harmonis, baik secara vertikal maupun horizontal, ikut menciptakan kedisiplinan karyawan dalam organisasi menurut Hasibuan dalam Latif (2022; 189). Hal ini berarti dengan adanya iklim komunikasi yang baik, menjadikan anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi melalui usaha baik secara fisik maupun mental.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memacu para karyawan perusahaan tersebut agar menjalankan segala hal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sejalan dengan tuntutan yang ada. Dapat diartikan juga bahwa kedisiplinan karyawan adalah suatu perbuatan yang memiliki niat untuk memperoleh pengetahuan serta memperbaiki sikap dan perilaku para karyawan agar terciptanya iklim kerja yang kondusif, aman dan nyaman antara sesama karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Merujuk dari pernyataan sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah benang merah bahwa iklim komunikasi mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota atau karyawan di suatu organisasi/perusahaan, jika suatu organisasi telah memiliki iklim komunikasi yang baik antara atasan ke bawahan ataupun sesama anggota/karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa nyaman di setiap

anggota organisasi dan pada akhirnya terlihat dari tingginya tingkat kedisiplinan kerja para anggota/karyawannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian terlebih dahulu digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Ada beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, yakni :

(Ria Ananda, 2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Universitas Tanjung Pura). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan jenis penelitian *eksplanatory*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Persamaan dalam penelitian saya yaitu menggunakan metode kuantitatif dan meneliti tentang variabel independen yaitu iklim organisasi komunikasi, sementara perbedaanya penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

(Bambang Sumarwoto, 2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kinerja guru (Studi kasus pada SMK Pertiwi Balik Papan). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan desain survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kinerja guru. Persamaan dalam penelitian saya yaitu

menggunakan metode kuantitatif, sementara perbedaannya penelitiannya menggunakan metode analisis regresi berganda.

2.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah kajian tentang bagaimana hubungan teori yang digunakan dalam penelitian ini dengan berbagai konsep yang ada dalam perumusan masalah. Penggunaan kerangka pikir bertujuan untuk dijadikan pedoman bagi penulis agar penelitian ini menjadi lebih fokus dan terarah.

Dalam penelitian iklim komunikasi organisasi (Variabel X) menggunakan teori (Pace dan Faules, 2010: 159), menemukan ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, yakni :

- a). Kepercayaan
- b). Pembuatan keputusan Bersama
- c). Kejujuran
- d). Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
- e). Mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan
- f). Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

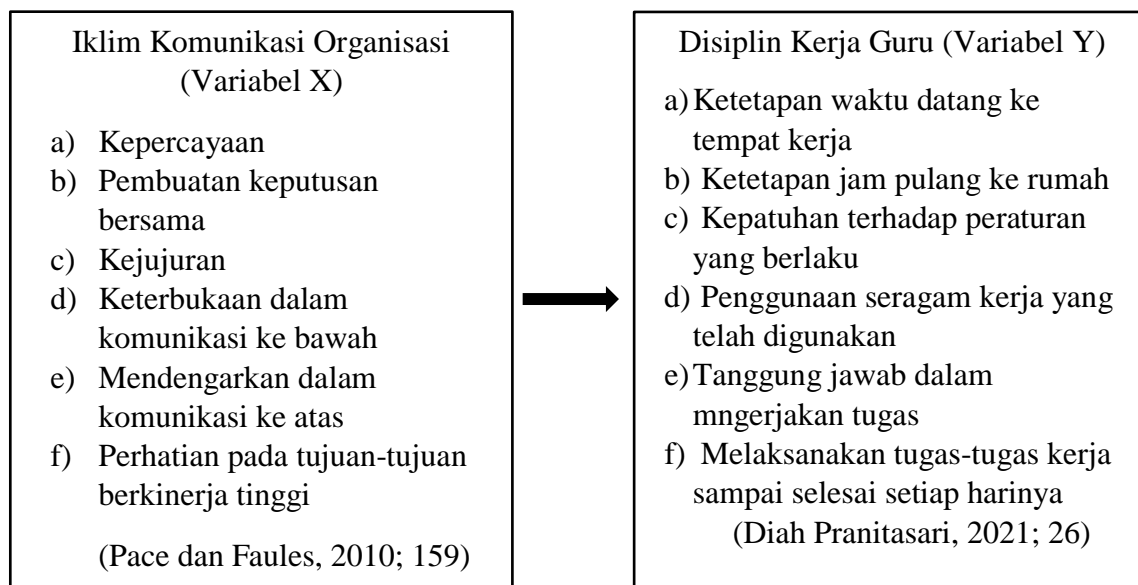
Sementara, disiplin kerja (Variabel Y) menggunakan teori Lateiner dalam Latif (2022: 188), disiplin kerja akan tampak melalui :

Ketetapan waktu datang ke tempat kerja

- b) Ketetapan jam pulang ke rumah
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d) Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
- e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

- f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Dari uraian tersebut untuk memahami lebih jelas kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif menggunakan metode deduksi. Maka hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini dapat diuraikan dan dijabarkan sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya.

H_o : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap disiplin kerja guru (Y) di SMP NEGERI 1 BONE RAYA. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan (januari-februari 2023)

3.2 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok.

Menurut Kerlinger dalam Riduwan (2010; 49) mengatakan bahwa “penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis”.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (X) adalah iklim komunikasi organisasi, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah disiplin kerja guru. Untuk memudahkan pengukuran variabel tersebut, maka perlu dioperasionalkan terlebih dahulu.

Tabel 3. 1

Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Iklim komunikasi organisasi (X) Menurut Pace Dan Faules (2010: 159)	1. Kepercayaan 2. Pembuatan keputusan Bersama 3. Kejujuran 4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah 5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	1. Guru dan kepala sekolah (atasan) saling mempercayai kemampuan masing-masing 2. Atasan melakukan diskusi dan mau mendengar pendapat serta laporan dari bawahan 3. Guru mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa adanya tekanan dari pihak manapun 4. Guru memiliki akses yang mudah terhadap informasi pekerjaan 5. Guru diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi yang diambil atasan 6. Organisasi berupaya meningkatkan kesejahteraan guru untuk kinerja yang tinggi

<p>Disiplin kerja (Y)</p> <p>Menurut Diah Pralitasari (2021, 26)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketetapan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja, guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. 2. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah 3. Guru melaksanakan perintah dari kepala sekolah (atasan) dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan 4. Ketaatan Guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. 5. Guru melaksanakan tanggung jawab atas penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan sekolah berjalan dengan lancar. 6. Adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang guru.
--	---	--

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, kurang setuju, tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini :

Tabel 3. 2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2010: 54), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Bone Raya, yang berjumlah 22 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto dalam Riduwan (2010: 56), adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Karena jumlah populasi relatif kecil,

maka metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 22 orang. Menurut Riduwan (2010; 64), sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dalam penelitian ini terdiri atas dua data, yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang telah diperoleh secara langsung untuk penyebaran kuisisioner kepada responden
- b. Data sekunder merupakan data yang tersedia sebelumnya, data ini diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, dan artikel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto

3.7 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliabel). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus di uji validitasnya dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang obyektif.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Renistianah (2014; 7), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = Variabel bebas (independent)

Y = Variabel terikat (dependent)

n = banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t-studen dan dibandingkan dengan tabel-t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi

dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat pengukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten.

Menurut Arikunto dalam Renistianah (2014; 8) reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data instrument tersebut sudah baik. Instrument yang reliabel (dapat dipercaya atau diandalkan) akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Adapun perhitungan reliabilitas digunakan dengan bantuan program komputer dan SPSS 20.

3.8 Teknik Analisis Data

3.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap disiplin kerja guru (Y) di SMP Negeri 1 Bone Raya, maka pengujian dilakukan dengan metode regresi sederhana.

Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3. 1 Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Iklim komunikasi organisasi

Y = Disiplin kerja guru

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deksriptif kuantitaif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan presentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent dilakukan uji statistic dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan 2010: 146) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi :

$$Y = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Iklim komunikasi organisasi

Y = Disiplin kerja guru

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan disiplin kerja guru (Y), digunakan Korelasi *Pearson Product*

Moment dalam Riduwan (2010; 136). Rumus yang digunakan korelasi PPM sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

X = Iklim komunikasi organisasi

Y = Disiplin kerja guru

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r .

Tabel 3. 3

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan (2010; 136)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 1 Bone Raya berdiri sejak tahun 1968 , merupakan salah satu SMP Negeri yang berada di Kecamatan Bone Raya, menempati tanah seluas 4794 m², yang teletak di jalan Trans Sulawesi Pantai Selatan Desa Moopiya Kecamatan Bone Raya.

Kondisi masyarakat lingkungan sekolah sebagai masyarakat yang relatif memiliki wawasan yang memadai. Sebagian besar masyarakat bermata pencaharian petani, nelayan dan sebagian pedagang, wiraswasta.

Dengan demikian kondisi sosial Orang Tua siswa rata – rata menengah kebawah, namun tingkat kepedulian cukup. Kondisi Ekonomi yang demikian itu menimbulkan dampak bagi perkembangan pendidikan di SMP Negeri 1 Bone Raya.

Sekolah meyakini bahwa lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan kondusif dapat mendukung berkembangnya pengetahuan, mengasah keterampilan, serta membentuk sikap belajar yang baik dari siswa. Lingkungan Sekolah dirancang sesuai dengan tujuan pendidikan yang dapat dimanfaatkan siswa sebagai sumber belajar. Pendampingan aktif dari guru-guru dilakukan saat siswa berinteraksi untuk memastikan proses sosialisasi siswa berjalan sesuai yang diharapkan.

SMP Negeri 1 Bone Raya meyakini bahwa literasi merupakan kebutuhan dasar dalam belajar dan berkomunikasi. Keterampilan ini akan berkembang maksimal apabila siswa berada dalam lingkungan belajar yang literat (*literate*

environment). Untuk mewujudkan hal ini, sekolah memperkaya lingkungannya dengan berbagai perangkat literasi yang dapat ditemukan siswa di dalam maupun di luar kelas. Lingkungan sekolah memiliki beragam permainan tradisional, sarana dan olah raga.

SMP Negeri 1 Bone Raya berada di lingkungan pedesaan dengan karakteristik yang cenderung homogen dalam kehidupan sosial budaya kemasyarakatan, adat istiadat, mata pencaharian. Hal ini menambah referensi Sekolah untuk siswa dalam mengenal dan melestarikan akan budaya di lingkungan terdekatnya.

Tabel 4.1

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 1 Bone Raya

No	Nama	L/P	Kualifikasi	Alamat
1	Warton Gaib, S.Pd	L	S1	Desa Mootinelo Kec Bone Raya
2	Ardi Mangopa, S.Pd	P	S1	Desa Mootayu Kec. Bone Raya
3	Candra Harmain, S.Pd	P	S1	Desa Alo Kec. Bone Raya
4	Salfianti Djafar, S.Pd	P	S1	Desa Taludaa, Kec Bone
5	Nurmila Purnamasi Oka, S.Pd	P	S1	Desa Luwohu Kec. Botupingge
6	Riska Aksara, S.Pd	P	S1	Desa Mootawa Kec. Bone Raya
7	Husain Pakaya, S.Pd	L	S1	Desa Laut Biru Kec. Bone Raya
8	Aldiyanto Mohamad Nawu, S.Pd	L	S1	Desa Laut Biru Kec Bone Raya
9	Febriyanto Ngbito, S.Pd	L	S1	Desa Taluwaya Kec. Bulango timur
10	Hasran, S.Pd	L	SI	Desa Mootawa Kec. Bone Raya

11	Kristi Findri Ma'ruf, S.Pd	P	SI	Desa Tombulilato Kec. Bone Raya
12	Hertin Biya, S.Pd	P	SI	Desa Tombulilato Kec. Bone Raya
13	Hartati Dulanim, S.Pd	P	SI	Desa Pelita Jaya Kec. Bone Raya
14	Nur Ain Lapatu, S.Pd	P	SI	Desa Mootawa Kec. Bone Raya
15	Iron Madjadi, S.Pt	L	SI	Desa Mootinelo Kec. Bone Raya
16	Fonny Rasid, S.S	P	SI	Desa Moopiya Kec. Bone Raya
17	Alpen Dukalang, S.Pd	L	SI	Desa Moopiya Kec. Bone Raya
18	Vikli Hatla, S.Si	L	SI	Desa Moopiya Kec. Bone Raya
19	Hadijda Usman	P	D3	Desa Tilote Kec. Tilango
20	Astia Abdulwahab Tahir	P	SMA	Desa Moopiya Kec. Bone Raya
21	Mirawati Gunibala	P	SMA	Desa Alo Kec. Bone Raya
22	Dian Febrianti Utina	P	SMA	Desa Ombulo Kec. Bone Raya

4.1.1 Visi dan misi

Visi:

” TERWUJUDNYA PRESTASI PESERTA DIDIK YANG UNGGUL
DILANDASI IMTAQ DAN IMTEK BERDASAR PROFIL PELAJAR
PANCASILA ”

Misi:

Berdasarkan visi dan indikator visi di atas, maka Misi Pendidikan di SMP Negeri 1 Bone Raya dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif yang disesuaikan dengan konteks lingkungan, kemampuan, minat dan bakatnya
2. Melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi yang berpihak pada peserta didik
3. Membina kepedulian sosial, empati, mampu menyesuaikan diri dalam pergaulan dan tindakan siswa dengan dilandasi nilai-nilai ajaran agama yang dianut dan kearifan lokal.
4. Membangun kebiasaan tertib beribadah dan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) pada siswa.
5. Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal yang berkembang di lingkungan masyarakat dan peningkatan dalam kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.
6. Menciptakan lingkungan yang kondusif, tertib, aman dan nyaman dalam mendukung kualitas belajar siswa di sekolah.
7. Mengembangkan program 5K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan) pada siswa.
8. Meningkatkan kemampuan/ professional guru dan pegawai.

4.2 Hasil Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner yang akan diberikan kepada responden, harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan apakah kuesioner tersebut sudah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan. Kuesioner yang valid dan reliabel akan menentukan tingkat kepercayaan hasil penelitian.

4.2.1 Hasil uji validitas kuesioner

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Instrumen dikatakan valid dengan kriteria apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen disajikan pada tabel.

Tabel 4.2

Iklm komunikasi organisasi hasil uji validitas (variabel X) dan disiplin kerja guru (variabel Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel = 0,325	Keputusan
iklim komunikasi organisasi (variabel X)	1	0,644	0,444	valid
	2	0,401	0,444	valid
	3	0,549	0,444	valid
	4	0,614	0,444	valid
	5	0,598	0,444	valid
	6	0,587	0,444	valid
disiplin kerja guru (variabel Y)	1	0,440	0,444	valid
	2	0,464	0,444	valid
	3	0,478	0,444	valid
	4	0,506	0,444	valid

	5	0.707	0,444	valid
	6	0,550	0,444	valid

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Pada tabel 4.2, diketahui bahwa ada 6 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi (variabel X), dan hasilnya semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,344 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keenam pertanyaan tersebut, semuanya diputuskan valid.

Kemudian, pada tabel yang sama, dapat diketahui bahwa ada 6 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur disiplin kerja guru (variabel Y), dan hasilnya semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,344 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keenam pertanyaan tersebut, semuanya diputuskan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Setelah kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner tersebut harus diuji reliabilitasnya. Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Uji reliabilitas iklim komunikasi organisasi (variabel X) dan disiplin kerja guru
(variabel Y)

variabel	cronbach's alpha	keofisiennya reliabilitas	n of items (jumlah pernyataan)	kesimpulan
iklim komunikasi organisasi (variabel X)	0,803	0,60	6	reliabel
disiplin kerja guru (variabel Y)	0,763	0,60	6	reliabel

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada 6 pernyataan yang diajukan untuk iklim komunikasi organisasi (variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,803. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = 0,803 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan tentang iklim komunikasi organisasi (variabel X) dikatakan reliabel. Pada tabel yang sama menunjukkan bahwa ada 6 pernyataan yang diajukan untuk disiplin kerja guru (variabel Y), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,763. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = 0,763 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan tentang disiplin kerja guru (variabel Y) dikatakan reliabel.

4.2.3 Gambaran Variabel Penelitian

Gambaran variabel penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran distribusi jawaban atau tanggapan responden pada kuesioner penelitian. Dengan demikian, dari analisis deskriptif ini akan diketahui kecenderungan jawaban reesponden pada pertanyaan kuesioner.

4.2.4 Deskripsi iklim komunikasi organisasi (variabel X)

Iklim komunikasi organisasi (variabel X) merupakan variabel pertama, yang terdiri atas enam pertanyaan yang diajukan sebagai indikator, dan telah dijawab oleh 22 responden terpilih. Adapun hasil jawaban responden tersebut, yakni:

Tabel 4.4

Tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah saling mempercayai dalam menyampaikan informasi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	1	4.5
Setuju	6	27.3
Ragu-ragu	12	54.5
Kurang setuju	3	13.6
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah saling mempercayai dalam menyampaikan informasi, sebanyak 1 orang atau 4,5% mengatakan sangat setuju, sebanyak 6 atau 27,3% mengatakan setuju, 12 orang atau 54,5% mengatakan ragu-ragu, dan 3 orang atau 13,6% mengatakan kurang setuju.

Dapat dikatakan bahwa guru dan kepala sekolah terkadang saling mempercayai dalam menyampaikan informasi.

Tabel 4.5

Tanggapan responden tentang dalam setiap pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk berdiskusi dan bermusyawarah

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	0	0
Setuju	6	27.3
Ragu-ragu	12	54.5
Kurang setuju	4	18.2
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang keputusan kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk berdiskusi dan bermusyawarah dalam setiap pengambilan keputusan, sebanyak sebanyak 6 atau 27,3% mengatakan setuju, 12 orang atau 54,5% mengatakan ragu-ragu, dan 4 orang atau 18,2% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa keputusan kepala sekolah terkadang mengajak semua guru untuk berdiskusi dan bermusyawarah dalam setiap pengambilan keputusan.

Tabel 4.6

Tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah selalu jujur satu sama lain dalam mengutarakan pendapat

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	0	0
Setuju	4	18.2
Ragu-ragu	14	63.6

Kurang setuju	4	18.2
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru dan kepala sekolah selalu jujur satu sama lain dalam mengutarakan pendapat, sebanyak 4 atau 18,2% mengatakan setuju, 14 orang atau 63,6% mengatakan ragu-ragu, dan 4 orang atau 18,2% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa guru dan kepala sekolah terkadang jujur satu sama lain dalam mengutarakan pendapat.

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang penyampaian dan penerimaan informasi selalu dilandasi dengan sikap terbuka

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	0	0
Setuju	2	9.1
Ragu-ragu	13	59.1
Kurang setuju	7	31.8
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang penyampaian dan penerimaan informasi selalu dilandasi dengan sikap terbuka, sebanyak 2 atau 9,1% mengatakan setuju, 13 orang atau 59,1% mengatakan ragu-ragu, dan 7 orang atau 31,8% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa penyampaian dan penerimaan informasi terkadang dilandasi dengan sikap terbuka.

Tabel 4.8

Tanggapan responden tentang kepala sekolah selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari guru

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	1	4.5
Setuju	2	9.1
Ragu-ragu	15	68.2
Kurang setuju	4	18.2
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang kepala sekolah selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari guru, sebanyak 1 orang atau 4,5% mengatakan sangat setuju, sebanyak 2 atau 9,1% mengatakan setuju, 15 orang atau 68,2% mengatakan ragu-ragu, dan 4 orang atau 18,2% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah terkadang mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari guru.

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang kepala sekolah senantiasa memberikan dukungan terhadap aktivitas dari guru

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	0	0
Setuju	3	13.6
Ragu-ragu	16	72.7
Kurang setuju	3	13.6
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang kepala sekolah senantiasa memberikan dukungan terhadap aktivitas dari guru, sebanyak 3 atau 13,6% mengatakan setuju, 16 orang atau 72,7% mengatakan ragu-ragu, dan 3 orang atau 13,6% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah terkadang memberikan dukungan terhadap aktivitas dari guru.

4.2.5 Deskripsi disiplin kerja guru (variabel Y)

Disiplin kerja guru (variabel Y) merupakan variabel kedua, yang terdiri atas enam pertanyaan yang diajukan sebagai indikator, dan telah dijawab oleh 22 responden terpilih. Adapun hasil jawaban responden tersebut, yakni:

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang guru selalu hadir tepat waktu di sekolah

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	6	27.3
Setuju	14	63.6
Ragu-ragu	1	4.5
Kurang setuju	1	4.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru selalu hadir tepat waktu di sekolah, sebanyak 6 orang atau 27,3 mengatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang atau 63,6% mengatakan setuju, 1 orang atau 4,5% mengatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% mengatakan kurang setuju. Dapat dikatakan bahwa guru sudah hadir tepat waktu di sekolah.

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang guru selalu berada di sekolah sampai jam pulang kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	40.9
Setuju	9	40.9
Ragu-ragu	4	18.2
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru selalu berada di sekolah sampai jam pulang kerja, sebanyak 9 orang atau 40,9 mengatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 40,9% mengatakan setuju, dan 4 orang atau 18,2% mengatakan ragu-ragu. Dapat dikatakan bahwa guru selalu berada di sekolah sampai jam pulang kerja.

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang guru selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	31.8
Setuju	15	68.2
Ragu-ragu	0	0
Kurang setuju	0	0

Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, sebanyak 7 orang atau 31,8 mengatakan sangat setuju, dan sebanyak 15 orang atau 68,2% mengatakan setuju. Dapat dikatakan bahwa guru sudah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang guru selalu memakai kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh sekolah

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	63.6
Setuju	6	27.3
Ragu-ragu	2	9.1
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru selalu memakai kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh sekolah, sebanyak 14 orang atau 63,6 mengatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 27,3% mengatakan setuju, dan 2 orang atau 9,1% mengatakan ragu-ragu. Dapat dikatakan bahwa guru selalu memakai kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Tabel 4.14

Tanggapan responden tentang guru selalu mengerjakan tugas sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	59.1
Setuju	9	40.9
Ragu-ragu	0	0
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru selalu mengerjakan tugas sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 13 orang atau 59,1 mengatakan sangat setuju, dan sebanyak 9 orang atau 40,9% mengatakan setuju. Dapat dikatakan bahwa guru selalu mengerjakan tugas sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.15

Tanggapan responden tentang guru melaksanakan kegiatan pengajaran di sekolah setiap harinya sesuai dengan jadwal mata pelajaran

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	40.9
Setuju	13	59.1
Ragu-ragu	0	0
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang guru melaksanakan kegiatan pengajaran di sekolah setiap harinya sesuai dengan jadwal mata pelajaran, sebanyak 9 orang atau 40,9 mengatakan sangat setuju, dan sebanyak 13 orang atau 59,1% mengatakan setuju. Dapat dikatakan bahwa guru sudah melaksanakan kegiatan pengajaran di sekolah setiap harinya sesuai dengan jadwal mata pelajaran.

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian, sebelum menguji pengaruh variabel penelitian, terlebih dahulu mengetahui korelasi antara variabel penelitian yakni iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru, dengan cara mencari nilai keeratan hubungan (korelasi) antara kedua variabel tersebut, dengan rumus *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20. Adapun hasil yakni.

Tabel 4.16

Model summary iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.575	1.62065

a. Predictors: (constant), iklim komunikasi organisasi (variabel X)

b. Dependent variable: disiplin kerja guru (variabel Y)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa besaran korelasi $R = 0,772$, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 22 orang. Dengan demikian, r hasil perhitungan adalah 0,772. Dapat dikatakan bahwa besarnya nilai keeratan hubungan (korelasi) antara. Untuk mengetahui kategori nilai korelasi tersebut,

harus dibandingkan dengan pedoman koefisien korelasi nilai r (pada tabel 3.3), sehingga dapat diketahui bahwa nilai keeratan hubungan (korelasi) antara iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru memiliki hubungan yang kuat.

Adapun pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya. dapat dilihat hasil hasil perhitungan R Square, yang menunjukkan nilai sebesar 0,595 atau 59,5%. Jika nilai ini yakni 0,595 atau 59,5%. dikonsultasikan ke dalam kriteria keeratan pengaruh variabel X terhadap Y, maka berada pada kategori cukup kuat (interpretasi koefisien korelasi, pada tabel 3.3). Nilai tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya sebesar 0,595 atau 59,5%, dan sisanya sebesar 0,405 (40,5%) berasal dari variabel lain di luar penelitian.

Kemudian, setelah dilakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian, didapat hasil yakni:

Tabel 4.17

Koefisien iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.227	2.238		6.356	.000
Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X)	.667	.123	.772	5.426	.000

Sumber data: kuesioner, Juni tahun 2024

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa hasil koefisien iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru, dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 14,227 + 0,667 \cdot X$$

Persamaan struktur ini berarti bahwa konstanta sebesar 14,227 mengatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai iklim komunikasi organisasi (variabel X), maka nilai disiplin kerja guru (variabel Y) ialah 14,227. Koefisien regresi sebesar 0,667, mengatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai iklim komunikasi organisasi (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,667.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel disiplin kerja guru (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari iklim komunikasi organisasi (variabel X) terhadap disiplin kerja guru (variabel Y), yakni.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_a : Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya.

H_o : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq Sig)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq Sig)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Keputusan: Terlihat bahwa kolom *Sig* (signifikansi) pada tabel 4.16 coefficients variabel YX ternyata nilai probabilitas *Sig* = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

H_a : Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Salah satu faktor yang turut menentukan kualitas pendidikan ialah keberadaan sumber daya manusia di sekolah, yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan yang bertugas menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis antara semua pihak, tentunya akan

memberikan dampak yang signifikan pada kualitas kerja guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Olehnya itu, iklim komunikasi organisasi memiliki peran penting untuk terselenggaranya berbagai aspek aktivitas dalam organisasi sekolah. Menurut Latif dan Harahap (2022:183) iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu yang harus menjadi perhatian utama berbagai pihak karena iklim organisasi dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di dalamnya.

Pentingnya komunikasi bagi anggota dalam sebuah sekolah tidak dapat dipungkiri. Dengan adanya komunikasi yang baik, organisasi sekolah dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. .Komunikasi merupakan aktivitas dasar orang-orang di dalamnya. Redding mengatakan 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 dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra 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. (Oliver, 2016: 61).

Dengan berkomunikasi, semua anggota dapat saling berhubungan satu sama lain di tempat pekerjaan. Iklim komunikasi dalam organisasi sekolah yang baik, akan menunjukkan kepada guru dan staf sekolah bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggungjawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi. Itulah sebabnya, iklim komunikasi di organisasi sekolah itu penting karena secara tidak langsung, iklim komunikasi dalam organisasi sekolah dapat mempengaruhi cara bekerja di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi, bahkan akan menentukan tingkat disiplin kerja anggotanya. Yoena mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi meliputi kejelasan peran dan tanggung jawab, keadilan interpersonal, dan dukungan atasan. Kejelasan peran dan tanggung jawab mengacu pada pemahaman yang jelas tentang tugas dan ekspektasi dalam organisasi. Keadilan interpersonal melibatkan perlakuan yang adil dan konsisiten antara individu di dalam organisasi. Dukungan atasan mencakup level dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya (Muspawi, ddk, 2023:33).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya. d sebesar 0,595 atau 59,5%. Jika nilai ini dikonsultasikan ke dalam kriteria keeratan pengaruh variabel X terhadap Y, maka berada pada kategori cukup kuat (tabel 3.3). Nilai

tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya sebesar 0,595 atau 59,5%, dan sisanya sebesar 0,405 (40,5%) berasal dari variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2018) yang mengatakan bahwa komunikasi yang harmonis, baik secara vertikal dan horizontal, ikut menciptakan kedisiplinan anggota dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik akan menjadikan anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga menghasilkan produktivitas organisasi melalui usaha baik secara fisik maupun mental. Adanya disiplin kerja yang baik, maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru memiliki rasa tanggungjawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan sikap profesional yang sudah harus ada pada diri setiap guru, jika ingin bekerja dengan baik, sebab tanpa disiplin yang baik, maka sulit juga bagi sekolah untuk bisa mendapatkan hasil yang baik. Hasil penelitian Hermaya dan Yuniawan (2018) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota, maka dapat menyebabkan anggota melakukan tindakan indisipliner.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting di sekolah, karena guru sebagai ujung tombak dalam pembelajaran. Keberhasilan sekolah yang ditandai dengan output dan outcome siswa yang berkualitas tidak lepas dari peran guru

sebagai pengajar dan pendidik. Kemampuan guru dalam mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang relevan, menggunakan alat atau media pembelajaran, mengadakan evaluasi, dan mempunyai tanggungjawab moral yang diembannya. Dengan adanya iklim komunikasi organisasi yang kondusif di sekolah, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk lebih baik. Hal ini mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif dalam peningkatan kinerja guru. Iklim komunikasi merupakan perhatian bagi kepala sekolah yang mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai staf dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah secara dinamis mempengaruhi kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara pengembangan sekolah adalah terjadinya iklim yang kondusif yang dapat memberikan pengaruh kepada disiplin kerja guru.

Guru yang sukses merupakan orang yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Olehnya itu, erat hubungannya antara orang yang sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan kinerja, maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Disiplin memang membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan guru yang bermutu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya demi pencapaian tujuan organisasi. Dan dengan disiplin, maka akan terwujud suatu sikap yang mencerminkan ketaatan kepada suatu peraturan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan, yaitu, iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Bone Raya. Dapat dikatakan bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja guru masih perlu ditingkatkan. Karena semakin baik iklim komunikasi organisasi di SMP Negeri 1 Bone Raya, maka disiplin kerja guru akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena tanggapan responden pada semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel iklim komunikasi masih berada pada pilihan ragu-ragu. Iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan kontribusi pada perwujudan disiplin kerja guru, karena komunikasi merupakan salah satu hal yang tidak dapat terelakkan dalam interaksi guru, hubungan dan interaksi tersebut dapat membuat sebuah iklim organisasi dapat terbentuk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, dapat diberikan saran-saran yakni :

- 1) Sebaiknya Kepala SMP Negeri 1 Bone Raya lebih meningkatkan lagi iklim komunikasi di lingkungan sekolah dengan cara menimbulkan kepercayaan antara sesama guru, pelibatan guru dan staf administrasi dalam pembuatan keputusan bersama, memberikan dukungan terhadap guru, baik dukungan sarana prasarana maupun dukungan pengembangan kompetensi guru, keterbukaan informasi juga harus ditingkatkan, serta perhatian terhadap keluhan yang disampaikan guru dan staf administrasi.
- 2) Kepala SMP Negeri 1 Bone Raya harus lebih aktif lagi dalam membenahi jalur komunikasi yang terjadi dalam lingkungan sekolahnya, seperti komunikasi

antara bawahan dengan bawahan, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta komunikasi antar unit yang ada dalam organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Wahyudi. (2012). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. *Economic Education Analysis Journal* 1 (2) ISSN 2252-6544.
- Bambang Sumarwoto.(2022). “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pertiwi Balikpapan”. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol. 5 No. 2 Desember - Maret 2022 ISSN 2597-503X.
- Cartono, dan Asep Maulana.(2019) “Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi, Dan Iklim Komunikasi Organisasi”. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* | Volume 10, No. 2,.
- Devi R. L.(2022.) “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Universitas Esa Unggul”. *Forum Ilmiah* Volume 19 Nomor 1.
- Fauzi, A., & Sarwititi, S. (2014) “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa”. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, (124-134).
- Fransiska, Arina, dan Nugraha, Widi, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Al Imam, Jurnal Manajemen Dakwah.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hermaya, Zhara Mauli, dan Yuniawan, Ahyar. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-15
- Irawan, D., & Venus, A.(2016). “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat”. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4 (2, 122-132).

- Latif, Devi Rulianti, dan Harahap, Halomoan. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah* Volume 19 Nomor 1 Januari.
- Muhamad Rizky Diputra, Anton Budi Santoso.(2023) “Pengaruh Kepemimpinan Stimulus dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 5, Mei 2023 (3672-3677).
- Mulyana, Deddy. (2019). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* : PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Muspawi, Mohamad, dkk. (2023). Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* Volume 11 Nomor 2 Edisi Oktober 2023.
- Oliver, Sandra, (2016). *Strategi Public Relation*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Pace Don F. Faules Dan R. Wayne.(2010). *Komunikasi Organisasi* : PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- P Diah, (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta
- Renistianah, R.(2013) “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. PT. PLN APJ Mojokerto”. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Ria Ananda.(2022) “Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai”. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, Vol.10, No.02 : 093-106.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* : Alfabeta. 2010.

LAMPIRAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGRI 1 BONE RAYA

BAGIAN 1 : IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Umur :

BAGIAN II : PETUNJUK

1. Bacalah kuesioner ini secara seksama selanjutnya jawablah sesuai skala.
2. Jawaban kuesioner tidak ada yang benar dan salah,tidak berpengaruh terhadap kondisi Saudara. Jawablah dengan jujur dan apa adanya agar jawaban yang saudara berikan dapat memberikan informasi yang bergunasesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Jawaban ini murni untuk keilmuan, bukan untuk publikasi.
4. Berilah tanda cek (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa anda alami/rasakan.
5. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju,Setuju, Ragu-ragu,Kurang Setuju, dan Tidak Setuju
6. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih

**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL (X) IKLIM KOMUNIKASI
ORGANISASI**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RAGU	KS	TS
1	Kepercayaan :					
	Guru dan kepala sekolah saling mempercayai dalam menyampaikan informasi					
2	Pembuatan Keputusan Bersama :					
	Dalam setiap pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk berdiskusi dan bermusyawarah					
3	Kejujuran :					
	Guru dan Kepala Sekolah selalu jujur satu sama lain dalam mengutarakan pendapat					
4	Keterbukaan Dalam Komunika Ke Bawah :					
	Penyampaian dan penerimaan informasi selalu dilandasi dengan sikap terbuka					
5	Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas :					
	Kepala Sekolah selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari guru					
6	Perhatian Pada Tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi :					
	Kepala Sekolah senantiasa memberikan dukungan terhadap aktivitas dari guru					

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL (Y) DISIPLIN KERJA GURU

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RAGU	KS	TS
1	Ketetapan waktu datang ke tempat kerja :					
	Saya selalu hadir tepat waktu di sekolah					
2	Ketetapan jam pulang ke rumah :					
	Saya selalu berada di sekolah sampai jam pulang kerja					
3	Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku :					
	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah					
4	Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan :					
	Saya selalu memakai kelengkapanakaian seragam yang telah ditetapkan oleh sekolah					
5	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas :					
	Saya selalu mengerjakan tugas sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab					
6	Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya :					
	Saya melaksanakan kegiatan pengajaran di sekolah setiap					

	harinya sesuai dengan jadwal mata pelajaran					

OLAHAN DATA STATISTIK

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (Variabel X)

Jumlah Responden	1	2	3	4	5	6	Total
1	3	2	2	2	3	3	15
2	2	4	3	3	2	2	14
3	2	2	2	2	3	3	14
4	3	3	3	2	3	3	17
5	4	4	3	3	3	3	20
6	4	3	3	3	3	3	19
7	5	4	4	4	5	4	26
8	3	4	4	3	3	3	20
9	4	2	2	2	3	3	16
10	3	3	3	3	2	2	16
11	3	2	3	3	3	3	17
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	4	3	3	19
14	3	3	3	2	3	3	17
15	3	3	2	3	3	3	17
16	4	3	4	3	3	4	21
17	3	3	3	3	4	3	19
18	4	4	3	3	3	3	20
19	3	3	3	2	2	3	16
20	3	4	4	3	3	3	20
21	2	3	3	2	2	2	14
22	4	3	3	3	4	4	21

Uji validitas dan reliabilitas IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
(Variabel Y)

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	14.8636	4.981	.644	.590
VAR00002	15.0000	5.905	.401	.585
VAR00003	15.0909	5.706	.549	.582
VAR00004	15.3182	5.561	.614	.462
VAR00005	15.0909	5.325	.598	.676
VAR00006	15.0909	5.896	.587	.750

DISIPLIN KERJA GURU (Variabel Y)

Jumlah responden	1	2	3	4	5	6	Total
1	3	3	4	4	4	4	22
2	4	3	4	4	4	4	23
3	2	5	4	4	4	4	23
4	4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	5	5	5	5	28
6	5	5	4	5	5	4	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	5	5	5	4	28
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	5	4	5	5	5	28
12	4	4	5	5	5	4	27
13	5	4	4	5	5	5	28
14	4	4	4	3	4	4	23
15	4	4	4	5	5	4	26
16	4	5	5	5	5	5	29
17	4	4	4	3	4	4	23
18	5	5	4	5	5	4	28
19	4	4	4	5	5	5	27
20	5	5	5	5	4	5	29
21	4	3	4	5	4	4	24
22	4	5	5	4	5	5	28

Uji validitas dan reliabilitas DISIPLIN KERJA GURU (Variabel Y)

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	22.0909	4.372	.440	.253
VAR00002	22.0000	4.190	.464	.351
VAR00003	21.9091	4.944	.478	.249
VAR00004	21.6818	4.323	.506	.370
VAR00005	21.6364	4.433	.707	.524
VAR00006	21.8182	4.727	.550	.378

REKAPITULASI NILAI TOTAL

Jumlah Responden	IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (Variabel X)	DISIPLIN KERJA GURU (Variabel Y)
1	15	22
2	14	23
3	14	23
4	17	27
5	20	28
6	19	28
7	26	30
8	20	28
9	16	23
10	16	25
11	17	28
12	18	27
13	19	28
14	17	23
15	17	26
16	21	29
17	19	23
18	20	28
19	16	27
20	20	29
21	14	24
22	21	28

TABEL FREKUENSI

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (Variabel X)

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	13.6	13.6	13.6
	3.00	12	54.5	54.5	68.2
	4.00	6	27.3	27.3	95.5
	5.00	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	18.2	18.2	18.2
	3.00	12	54.5	54.5	72.7
	4.00	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	18.2	18.2	18.2
	3.00	14	63.6	63.6	81.8
	4.00	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	31.8	31.8	31.8
	3.00	13	59.1	59.1	90.9
	4.00	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	18.2	18.2	18.2
	3.00	15	68.2	68.2	86.4
	4.00	2	9.1	9.1	95.5
	5.00	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	13.6	13.6	13.6
	3.00	16	72.7	72.7	86.4
	4.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI

DISIPLIN KERJA GURU (Variabel Y)

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	4.5	4.5	4.5
	3.00	1	4.5	4.5	9.1
	4.00	14	63.6	63.6	72.7
	5.00	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	9	40.9	40.9	59.1
	5.00	9	40.9	40.9	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	68.2	68.2	68.2
	5.00	7	31.8	31.8	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	9.1	9.1	9.1
	4.00	6	27.3	27.3	36.4
	5.00	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	40.9	40.9	40.9
	5.00	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	59.1	59.1	59.1
	5.00	9	40.9	40.9	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (variabel Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.595	.575	1.62065	1.997

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (variabel Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.333	1	77.333	29.443	.000 ^a
	Residual	52.530	20	2.627		
	Total	129.864	21			

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (variabel Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.227	2.238		6.356	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X)	.667	.123	.772	5.426	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (variabel Y)

DOKUMENTASI



Gambar 1 : Pengisian kuisioner bersama Ibu Hartati Dulanimu, S.Pd



Gambar 2 : Pengisian kuisioner bersama Bapak Iron Madjadi, S.Pt



Gambar 3 : Pengisian kuisisioner bersama Ibu Kristi Findri Ma'aruf, S.Pd



Gambar 4 : Pengisian Kuisisioner bersama Bapak Warton Gaib, S.Pd

27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	digilib.esaunggul.ac.id	2%
	Internet	
2	ejurnal.unisan.ac.id	2%
	Internet	
3	scribd.com	2%
	Internet	
4	eprints.undip.ac.id	2%
	Internet	
5	repository.untag-sby.ac.id	1%
	Internet	
6	repository.uin-suska.ac.id	1%
	Internet	
7	123dok.com	1%
	Internet	
8	docplayer.info	1%
	Internet	







9	journal.stieamkop.ac.id Internet	<1%
10	fikom-unisan.ac.id Internet	<1%
11	vdokumen.com Internet	<1%
12	text-id.123dok.com Internet	<1%
13	es.scribd.com Internet	<1%
14	thesis.binus.ac.id Internet	<1%
15	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
16	ejournal.unigamalang.ac.id Internet	<1%
17	id.123dok.com Internet	<1%
18	syekhnurjati.ac.id Internet	<1%
19	ejournal3.undip.ac.id Internet	<1%
20	digilib.unhas.ac.id Internet	<1%

21	ejournal.uin-suska.ac.id Internet	<1%
22	e-journal.undikma.ac.id Internet	<1%
23	jurnal.uinsu.ac.id Internet	<1%
24	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
25	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	<1%
26	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
27	adoc.pub Internet	<1%
28	repository.ummat.ac.id Internet	<1%
29	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	<1%
30	repository.ptiq.ac.id Internet	<1%
31	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 Submitted works	<1%
32	positori.uin-alauddin.ac.id Internet	<1%

33	repositori.uma.ac.id Internet	<1%
34	arpusda.semarangkota.go.id Internet	<1%
35	eprints.untirta.ac.id Internet	<1%
36	anugrahsahid.blogspot.com Internet	<1%
37	moam.info Internet	<1%

LEMBAR KONSULTASI

NAMA : NURINDA CAHYANI CAMARU
 NIM : S2220015
 JUDUL PENELITIAN : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
 TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP
 NEGERI 1 BONE RAYA
 PEMBIMBING : 1. Ibu Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
2. Bapak Cahyadi Saputra Akasse, M.I.Kom

PEMBIMBING 1				PEMBIMBING 2			
NO.	TANGGAL	KOREKSI	PARAF	NO.	TANGGAL	KOREKSI	PARAF
1	28/04/2024	- BAB IV - Hasil & Pembahasan		1	28/04/2024	- Pertanyaan Bab IV	
2	15/05/2024	- BAB V - Kesimpulan & Saran		2	20/04/2024	- Sistematis diperbaiki	
3	20/06/2024	- Akse		3	05/06/2024	- Perkuat teori dan pembahasan	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4939/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala SMP Negeri 1 Bone Raya

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nurinda Cahyani Camaru

NIM : S2220015

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 1 BONE RAYA

Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1
BONE RAYA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 23 Desember 2023
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP N 1 BONE RAYA

Jln. Trans Sulawesi Pantai Selatan Desa Moopiya Kec. Bone Raya Kode Pos 96572



Nomor : 421.3 SMPN.1-BRY-BB/TU / 55 / V / 2024
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Bone Raya, Mei 2024

Yth. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Menindaklanjuti Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4939/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023 tanggal 23 Desember 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang berketerangan di bawah ini :

Nama : Nurinda Cahyani Camaru
NIM : S220015
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 1 BONE RAYA
Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BONE RAYA

Telah selesai Melaksanakan Penelitian di sekolah SMP Negeri 1 Bone Raya.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Sekolah

Warton Galib S.Pd
Nip. 197602012003121005



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 61/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0922047803
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : NURINDA CAHYANI CAMARU
NIM : S2220015
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bone Raya

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **27%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,


Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN: 0913027101

Gorontalo, 12 Juni 2024
Tim Verifikasi,


Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN_0922047803

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurinda Cahyani Camaru
NIM : S2220015
Tempat /Tgl Lahir : Tulabolo, 08 Desember 2002
Nama Ayah : Anton Camaru
Nama Ibu : Rini Kabilina
Alamat : Desa Mootayu, Kec. Bone Raya, Kab. Bone Bolango
Fakultas/ Prodi : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Komunikasi
Jenjang : S1
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di
SMP Negeri 1 Bone Raya



SEKOLAH	MASUK/LULUS
SD NEGERI 2 TAPA	2008-2014
SMP NEGERI 8 GORONTALO	2014-2017
SMK NEGERI 1 GORONTALO	2017-2020
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	2020-2024