

Hubungan antara Pengetahuan Komunikasi, Motivasi Kerja dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas

Inom Nasution

Dosen STKIP Bina Bangsa Getsampena Banda Aceh

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Variabel yang diteliti pengetahuan komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan unjuk kerja manajemen kelas guru (Y). Populasi dalam penelitian ini seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan berjumlah 111 orang. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, terdapat hubungan yang positif dan berarti antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.310, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 76,456 + 2,301 X_1$. Kedua, terdapat korelasi positif dan berarti antara motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.581 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 23.400 + 0.822 X_2$. Ketiga, terdapat hubungan positif dan berarti antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan unjuk kerja manajemen kelas guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.721, dan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 21.427 + 1.23X_1 + 06,74 X_2$.

Kata Kunci: Pengetahuan komunikasi, motivasi kerja, unjuk kerja manajemen kelas

Abstract: This study is aimed to find the correlation of communication knowledge and working motivation toward teacher's class management performance at madrasah tsanawiyah negeri kota medan. The study is correlational study variables studied are communication knowledge (X_1), working motivation (X_2) and class management performance (Y). The result of study show that there is positive and significant correlation between communication knowledge (X_1) and teachers class management performance (Y) 0.3096, with regression $\hat{Y} = 76,456 + 2,31 X_1$, there is positive and significant correlation between working, motivation and teachers class management performance with $r = 0.05$ with partial correlation 0.581 with regression $\hat{Y} = 23.400 + 0.822 X_2$. there is simultaneously positive and significant correlation between communication knowledge and working knowledge toward class management performance with significant 0.05 and coefficient correlation 0.721, regression $\hat{Y} = 21.427 + 1.23X_1 + 06,74 X_2$.

Keyword: communication knowledge, working motivation, class management performance

A. Pendahuluan

Berbagai jenis pendidikan di Indonesia yaitu: pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan

keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Secara umum pendidikan keagamaan atau pendidikan yang bercirikan agama dikelompokkan menjadi madrasah bersifat umum,

seperto madrasah ibtdaiyah, madrasah tsanawiyah, madrasah aliyah dan pesantren. Berbagai kebijaksanaan dan upaya dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana dan prasarana, serta pembenahan sistem manajemen. Pembinaan utama yang dilakukan adalah pembenahan ketenagaan (guru), dengan harapan bila kualitas guru baik maka mutu pendidikan di madrasah akan berkualitas pula.

Pengetahuan berkomunikasi diperlukan seorang guru dalam mengajar, agar siswa dapat dengan cepat menerima apa yang disampaikan. Namun masih banyak guru yang kurang memahami cara menyampaikan pesan kepada siswa. Di sisi lain, motivasi kerja guru diperlukan dalam mengajar di kelas. Melalui motivasi kerja, guru lebih dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, namun motivasi kerja guru relatif kurang dalam mengajar. Sehingga apa yang diharapkan tidak terwujud dengan baik pula. Unjuk kerja manajemen kelas guru sangat diperlukan saat mengajar. Hal ini dapat menunjang kualitas lulusan madrasah. Kenyataan menunjukkan bahwa lulusan madrasah relatif tertinggal dalam berbagai bidang studi jika dibandingkan dengan pendidikan umum (sekolah) yang sederajat. Hal ini telah membuat masyarakat memandang madrasah sebagai lembaga pendidikan kelas dua sehingga kurang diminati calon-calon siswa. Keadaan tersebut terlihat dari hasil belajar siswa bila ingin melanjutkan ke pendidikan umum. Hal seperti ini terjadi tidak terlepas dari unjuk kerja guru dalam manajemen kelas. Masalah unjuk kerja guru dalam manajemen kelas, sudah lama menjadi perhatian, namun sampai sekarang belum

dapat ditemukan jalan keluar yang terbaik. Berdasarkan kenyataan itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah unjuk kerja guru dalam manajemen kelas di Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat: 1) Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja guru dalam manajemen kelas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?, 2) Apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan unjuk kerja guru dalam manajemen kelas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?, 3) Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan unjuk kerja dalam manajemen kelas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?

B. Kajian Teoretik

1. Pengetahuan Komunikasi

Pengetahuan pada hakikatnya merupakan segala sesuatu yang diketahui tentang obyek tertentu. Pendapat Hatta (yang dikutip oleh Solly, 1994) mengatakan bahwa “pengetahuan itu bisa diperoleh dari pengalaman dan dari keterangan”. Selanjutnya Sudarsono (1993: 138) menyatakan bahwa, “pengetahuan itu didapatkan dari pengamatan”. Konsep Piaget (yang dikutip oleh Paul, 1997) mengutarakan bahwa pengetahuan manusia itu pada dasarnya bersifat aktif. Menurutnya, mengetahui adalah kegiatan mengasimilasikan keadaan nyata dalam sistem-sistem transformasi. Dengan demikian, mengetahui adalah mentransformasikan realitas untuk dapat mengerti bagaimana suatu keadaan tertentu itu terbentuk.

Schermertorn (1994: 562) menjelaskan “*organization communica-*

tion is the process by which entities exchange information and establish common understanding". Artinya komunikasi organisasi merupakan proses sekumpulan pertukaran informasi dan memantapkan pemahman bersama. Arni (2000) menyatakan komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dan di masyarakat atau dimana saja berada. Hal senada dinyatakan Stoner dan Freeman (1994: 137) komunikasi telah dicirikan sebagai "darah kehidupan" dari suatu organisasi, dan miskomunikasi telah menyebabkan kehancuran yang sama pada jantung dan urat-urat pada satu lebih organisasi.

Menurut P.Gasman (yang dikutip Winardi, 1990) mengemukakan komunikasi merupakan sebuah proses yang berkelanjutan, di mana seorang individu, melalui simbol-simbol verbal atau non-verbal memberikan informasi kepada individu lain, yang menerima informasi tersebut dan kemudian menerjemahkannya dalam bentuk perilaku tertentu.

Menurut Cangara (2000: 23) ada tujuh unsur dasar komunikasi yaitu: (1) sumber, yaitu orang yang mengirimkan pesan, (2) pesan, yaitu informasi yang dikirim kepada penerima, (3) media, yaitu alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima, (4) penerima pesan, yaitu pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirimkan oleh sumber, (5) pengaruh (*efek*), yaitu perbedaan apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan si penerima sebelum dan sesudah menerima pesan, (6) balikan, yaitu respons terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan oleh pengirim pesan, (7) lingkungan, ialah faktor-faktor

tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologi dan dimensi waktu.

Widjaja (2000:30) mengemukakan lima unsur-unsur komunikasi (1) sumber, sebagai dasar yang digunakan dalam penyampaian pesan dalam rangka memperkuat pesan itu sendiri (2) komunikator, adalah setiap orang ataupun kelompok dapat menyampaikan pesan-pesan komunikasi sebagai suatu proses dimana komunikator dapat menjadi komunikan, dan sebaliknya komunikan dapat menjadi komunikator (3) pesan, adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator (4) channel atau saluran, adalah saluran penyampaian pesan atau disebut juga media (5) *effect* atau hasil, adalah hasil akhir dari komunikasi, yakni sikap dan tingkah laku orang, sesuai atau tidak sesuai, maka itu komunikasi berhasil.

Menurut Terry (yang dikutip Winardi, 1990) mengatakan bahwa komunikasi memiliki tujuan yang harus dicapai yakni terjadinya perubahan tingkah laku bagi diri penerima pesan. Target ini menyangkut pengertian penerima terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Widjaja (1997) mengemukakan ada empat tujuan komunikasi yaitu: (1) pesan yang disampaikan dapat dimengerti, (2) memahami maksud orang lain, (3) gagasan yang disampaikan dapat diterima orang lain, dan (4) menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Effendy yang dikutip LAN (1996) mengemukakan tujuan komunikasi adalah (1) perubahan sikap (*attitude change*) (2) perubahan perilaku (*behavior change*) (3) perubahan pendapat/pandangan (*opinion change*) (4) perubahan sosial (*social Change*).

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan suatu sintesis tentang pengetahuan komunikasi adalah pengetahuan yang terbagi atas ingatan, pemahaman, aplikasi, sintesis dan evaluasi oleh kepala sekolah kepada guru dalam pelaksanaan tugas guru di sekolah (di dalam kelas).

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan/mendorong. Menurut pendapat Lunenberg (yang dikutip Dachnel, 2002) *motivation has been defined as "those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole.* Artinya motivasi sebagai proses dalam diri individu merangsang perilaku dan menyalurkannya dengan cara yang memberikan keuntungan pada organisasi secara keseluruhan.

Anoraga (2001: 35) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Sergiovani (dikutip Ibrahim, 1992) motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Wexley dan Yukl (1987) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Ibrahim (1992) mendefinisikan motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Hodoyo (1981) berpendapat motivasi kerja adalah kumpulan yang akan menstabilkan dari ambisi, cita-cita,

harapan, norma, dan kebutuhan akan dipekerjakan. Maslow (1994) mengemukakan kebutuhan-kebutuhan didasarkan atas lima tingkatan. (1) kebutuhan fisik (lapar dan haus), (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial (persahabatan dan kekerabatan), (4) kebutuhan akan penghargaan (baik dari diri sendiri maupun dari orang lain), (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri (mengembangkan dan mengungkapkan potensi).

Herbeg (dikutip Ibrahim, 1992) mengemukakan teori dua faktor. Pertama faktor yang disebut sebagai faktor penyehat (*hygiene factor*) meliputi: (1) administrasi dan kebijakan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan dengan supervisor, (4) kondisi kerja, (5) gaji, (6) kehidupan pribadi, (7) hubungan dengan bawahan, (8) status, (9) keamanan. Faktor-faktor pendorong meliputi: (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) promosi, (5) kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan suatu sintesis tentang motivasi kerja adalah kemauan guru mengerjakan sesuatu tugas dalam mencapai hasil kerja yang baik.

3. Unjuk Kerja Manajemen kelas

Secara etimologis kata "Kinerja" berasal dari bahasa Inggris yakni "Performance". Dalam kamus Inggris Indonesia (1988) performance adalah "(1) daya guna, (2) prestasi dan, (3) hasil". Dalam kamus Besar bahasa Indonesia (1994) kata performance, diistilahkan unjuk Kerja. Pengertian unjuk kerja dirumuskan secara sederhana, yaitu "cara bekerja". Dirto H, dkk (1997) mengemukakan tiga tugas pokok seorang guru yang harus tampak dalam kinerjanya, yaitu: (1) tugas

profesional, (2) tugas kemanusiaan, dan (3) tugas kemasyarakatan.

Tugas dan tanggung jawab guru meliputi: (a) membuat perangkat program pengajaran (AMP/analisis materi pelajaran), program tahunan/cawu, program satuan pelajaran, program rencana pengajaran, program mingguan guru, LKS/lembar kerja siswa) (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran (c) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, ujian akhir (d) melaksanakan analisis hasil ulangan harian (e) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan (f) mengisi daftar nilai siswa (g) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) (h) membuat alat pelajaran/alat peraga (i) menumbuhkan sikap menghargai karya seni (j) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum (k) melaksanakan tugas tertentu di sekolah (l) mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya (m) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa Depdibud (1987).

Tugas guru telah diatur : (1) menciptakan kondisi fisik ruang belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat, (2) menciptakan kondisi psikologis yang kondusif sehingga kemauan belajar siswa dapat berkembang, (3) membuat persiapan mengajar, (4) mengadakan evaluasi, (5) mengadakan upaya perbaikan berdasarkan evaluasi, (6) mengetahui bakat, minat, dan kemauan siswa, (7) menyalurkan dan mengarahkan bakat dan minat siswa, (8) ikut serta menjaga nama baik madrasah, (9) melaukan tugas-tugas lain yang diberikan kepada madrasah dan, (10) menyusun kegiatan

laporan belajar mengajar. Departemen Agama (1998)

Raka Joni (dikutip Imron, 1995) mengemukakan sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu (1) menguasai bahan, (2) menguasai landasan pendidikan, (3) menyusun program, (4) melaksanakan program pengajaran, (5) menilai proses dan hasil belajar, (6) menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan, (7) menyelenggarakan administrasi sekolah, (8) mengembangkan kepribadian, (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

Sementara itu 10 kompetensi tersebut menurut pendapat Sudiarto yang dikutip Ali Imron (1995) di guguskan dalam tiga kompetensi dasar yaitu: (a) kemampuan merencanakan pengajaran (b) kemampuan melaksanakan pengajaran (c) kemampuan mengevaluasi-pengajaran. Sedangkan standar kompetensi guru meliputi (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengembangan potensi (3) penguasaan akademik. Depdiknas (2003)

Menurut Pidarta (1991) pengelolaan kelas adalah keterampilan bertindak seorang guru yang didasarkan kepada pengertian tentang sifat-sifat kelas dan kekuatan yang mendorong ia bertindak. Bahri (1996) mengemukakan pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Arikunto (1996) mengemukakan pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimal sehingga dapat

terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan. Ia memahami pengelolaan kelas ini dari dua segi, yaitu pengelolaan fisik (ruangan, perabot, alat pelajaran). Menurutnya, membuka jendela agar udara segar dapat masuk ke ruangan menjadi terang, menyalakan lampu listrik, menggeser papan tulis, mengatur meja, merupakan kegiatan pengelolaan kelas fisik.

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka dirumuskan suatu sintesis tentang unjuk kerja manajemen kelas guru adalah cara kerja guru dalam mengelola kelas agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tiga Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Medan yaitu: MTsN, MTsN 2 dan MTsN 3 Medan. Populasi penelitian ini seluruh guru MTsN Kota Medan berjumlah 111 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 51 orang yang diambil dengan teknik cluster proporsional random sampling. Variabel penelitian yaitu *pengetahuan komunikasi* (X_1), *motivasi kerja* (X_2) dan *unjuk kerja manajemen kelas guru* (Y). Data dijangkau dengan menggunakan tes dan angket. Tes dan angket sebelum digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Adapun hipotesis penelitian yang diuji yaitu: 1) Terdapat hubungan yang berarti antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTsN kota Medan; 2) Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di

MTsN kota Medan; dan 3) Terdapat hubungan yang berarti antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTsN kota Medan

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Skor variabel pengetahuan komunikasi menyebar dengan skor tertinggi 23 dan skor terendah 10. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata (mean) yaitu 16,22 dan standar deviasi sebesar 3,31. Nilai rata-rata median didapat sebesar 16,00 dan Mode 16. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan komunikasi para guru MTsN Kota Medan tergolong pada kategori cukup. Skor variabel motivasi kerja menyebar dengan skor tertinggi 136 dan skor terendah 86. Rata-rata (mean) dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 109,94 dan standar deviasi 12,05. Nilai rata-rata median didapat sebesar 112,00 dan Mode 103. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para guru MTsN Kota Medan pada umumnya tergolong kategori baik. Skor variabel unjuk kerja manajemen kelas menyebar dengan skor tertinggi 148 dan skor terendah 86. Dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata (mean) sebesar 113,75, standar deviasi 14,45, median sebesar 114,00, dan mode 99. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja manajemen kelas para guru MTsN Kota Medan pada umumnya tergolong kategori baik.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi: uji normalitas data, uji homogenitas dan uji linieritas. Berdasarkan hasil perhitungan

diperoleh uji kenormalan data seperti pada table berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Uji Kenormalan Data

Variabel	Df	Chi-Kuadrat Hitung	Chi-Kuadrat Tabel	Keterangan
Pengetahuan Komunikasi	13	11,863	22,4	Normal
Motivasi Kerja	32	10,471	46,2	Normal
Unjuk Kerja Manajemen Kelas	33	12,333	47,3	Normal

Berdasarkan tabel di atas, terlihat semua variabel berdistribusi normal. Hasil uji homogenitas antara variabel pengetahuan komunikasi dengan variabel unjuk kerja manajemen kelas didapat harga F sebesar 3,086 nilai signifikansi sebesar 0,004, hal ini berarti bahwa hipotesis nol ($H_0 : \sigma_1 = \sigma_2$) diterima. Kemudian hasil uji homogenitas antara variabel motivasi kerja dengan variabel unjuk

kerja manajemen kelas didapat harga F sebesar 2,213 nilai signifikansi sebesar 0,019, hal ini berarti bahwa hipotesis nol ($H_0 : \sigma_1 = \sigma_2$) diterima. Hasil perhitungan tentang homogenitas varians data disimpulkan bahwa data semua variabel homogen. Sedangkan uji linieritas garis regresi diperoleh hasil seperti pada table berikut:

Tabel 2. Hasil analisis linieritas garis regresi

No	Korelasi	F hitung	Sig.	Garis regresi
1	X ₁ dengan Y	18,77	0,000	Linier
2	X ₂ dengan Y	43,35	0,000	Linier

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat unjuk kerja manajemen kelas dapat didekati dengan hubungan linier dalam persamaan regresi.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh: 1) perhitungan korelasi antara variabel pengetahuan komunikasi dengan variabel unjuk kerja manajemen kelas guru madrasah tsanawitah negeri kota Medan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,526$. Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,329$. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan $db = 49$ diperoleh $t_{tabel} = 2,011$ pada taraf signifikansi 0,05. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,329 > 2,011$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : \rho_{y,x1} = 0$)

ditolak atau hipotesis alternatif diterima. 2) hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel unjuk kerja manajemen kelas guru madrasah tsanawiyah negeri kota Medan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,685$. Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,582$. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan $db = 49$ diperoleh $t_{tabel} = 2,011$ pada taraf signifikansi 0,05. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,582 > 2,011$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : \rho_{y,x2} = 0$) ditolak atau hipotesis alternatif diterima. 3) hasil perhitungan korelasi antara variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel unjuk kerja manajemen kelas guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan

diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,721$. Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,284$. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan $db = 49$ diperoleh $t_{tabel} = 2,011$ pada taraf signifikansi $0,05$. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,284 > 2,011$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_0 : \rho_{y.X12} = 0$) ditolak atau hipotesis alternatif diterima.

Dalam hal ini koefisien determinasi antara variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas didapat

sebesar $r^2 = 0,5198$. Ini berarti bahwa sebesar $51,70\%$ variabel unjuk kerja manajemen kelas guru madrasah tsanawiyah negeri kota Medan dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja para guru secara bersama-sama. Persamaan garis regresi antara variabel unjuk kerja manajemen kelas dengan variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja didapat yaitu $Y = 21,427 + 1,123 X_1 + 0,674 X_2$. Adapun hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh seperti pada Table 3.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Korelasi Parsial

Korelasi	Koef. Korelasi Parsial	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel} (5%)
$r_{y.1,2}$	0,3096	2,279	2,011
$r_{y.2,1}$	0,5801	4,985	2,011

2. Pembahasan.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata, terdapat hubungan antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas. Hasil ini membuktikan bahwa pengetahuan para guru khususnya dalam hal komunikasi cukup signifikan untuk meningkatkan unjuk kerja dalam manajemen kelas. Pengetahuan komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu meliputi pengetahuan dalam penyampaian informasi, unsur-unsur dalam berkomunikasi dan jaringan dalam berkomunikasi. Unsur-unsur dalam berkomunikasi meliputi : sumber informasi, pesan, media, penerima informasi, balikan dan lingkungan dalam berkomunikasi. Untuk meningkatkan unjuk kerja manajemen kelas bagi seorang guru salah satunya yaitu dengan meningkatkan pengetahuan tentang komunikasi melalui diskusi, seminar atau pelatihan.

Lebih lanjut dengan motivasi kerja para guru, juga mempunyai

hubungan yang cukup signifikan dengan unjuk kerja manajemen kelas. Dari sini terlihat bahwa dengan motivasi kerja para guru dapat meningkatkan unjuk kerja dalam manajemen kelas. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berupa kebutuhan dan dorongan. Kebutuhan yang dimaksud meliputi : kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri. Sedangkan dorongan yang dimaksud berupa : prestasi, promosi, kondisi kerja, gaji, ekstrinsi, instrinsik, supervisi, keyakinan dan rasa tanggung jawab. Salah satu usaha untuk meningkatkan unjuk kerja manajemen kelas yaitu melalui peningkatan motivasi kerja tersebut.

Dari hasil analisis tentang hubungan antara variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan variabel unjuk kerja manajemen kelas, terlihat hasil hubungan motivasi kerja lebih besar dari pengetahuan komunikasi terhadap unjuk kerja manajemen kelas.

Hal ini mungkin disebabkan bahwa motivasi kerja para guru lebih terarah dalam melakukan tugas (unjuk kerja dalam manajemen kelas) dibandingkan dengan pengetahuan komunikasi para guru. Namun pada prinsipnya, pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja yang dipadukan pada diri para guru akan berakibat unjuk kerjanya lebih baik daripada hanya salah satu dari variabel tersebut.

Berdasarkan deskripsi data dan tingkat kecenderungan variabel dalam penelitian ini, ditemukan secara umum pengetahuan komunikasi para guru MTsN Kota Medan tergolong pada kategori cukup. Dari hasil ini diharapkan pengetahuan komunikasi para guru dapat ditingkatkan agar unjuk kerja manajemen kelas dapat meningkat. Kemudian dari hasil analisis tentang motivasi kerja para guru madrasah tsanawiyah negeri kota Medan tergolong pada kategori baik. Dari data ini hendaknya motivasi kerja para guru dapat ditingkatkan, setidaknya dipertahankan agar unjuk kerja mereka dalam manajemen kelas lebih baik lagi.

Unjuk kerja manajemen kelas para guru MTsN Kota Medan tergolong pada kategori cukup. Dari hasil ini terlihat bahwa para guru Madrasah Tsanawiyah negeri masih perlu meningkatkan prestasinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru, khususnya dalam manajemen kelas. Peningkatan unjuk kerja manajemen kelas salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan peningkatan pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja mereka. Dengan demikian peningkatan unjuk kerja para guru dalam manajemen kelas sekaligus merupakan peningkatan mutu lulusan dan mutu pendidikan secara umum.

E. Penutup

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengetahuan komunikasi mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan unjuk kerja manajemen kelas guru MTsN Kota Medan pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien korelasi sebesar 0.526. 2) Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan unjuk kerja manajemen kelas guru MTsN Kota Medan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,685 pada taraf signifikansi 5%. 3) Pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan unjuk kerja dalam manajemen kelas guru MTsN Kota Medan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dua variabel yang diduga berperan sebagai prediktor menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap unjuk kerja dalam manajemen kelas. Dua prediktor (variabel bebas) yang mempunyai hubungan yang positif dan berarti terhadap unjuk kerja manajemen kelas yaitu motivasi kerja para guru MTsN Kota Medan.

Usaha untuk meningkatkan unjuk kerja para guru dalam manajemen kelas merupakan suatu hal yang perlu diciptakan dan dikembangkan salah satunya adalah melalui peningkatan pengetahuan komunikasi para guru dan motivasi kerjanya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Peningkatan pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja

melalui penelitian telah terbukti dapat meningkatkan kemampuan para guru dalam untuk kerja manajemen kelas.

Pengetahuan komunikasi para guru MTsN Kota Medan pada penelitian ini juga masuk pada kategori cukup. Hal ini terjadi karena para guru dan kepala sekolah belum berusaha secara maksimum untuk meningkatkan pengetahuannya, khususnya dalam bidang komunikasi. Peningkatan pengetahuan bidang komunikasi dapat dilakukan dengan mempelajari dari cara penyampaian informasi, mendalami unsur-unsur yang terkandung dalam komunikasi dan bagaimana jaringan dalam berkomunikasi. Unsur-unsur dalam berkomunikasi sendiri yang perlu diperhatikan antara lain : sumber (pemberi pesan), bentuk dari pesan, media (sarana) yang digunakan dalam menyampaikan pesan, penerima pesan, respon (balikan) yang diberikan oleh penerima pesan serta lingkungan (situasi) yang dihadapi dalam memberikan pesan tersebut.

Upaya lain untuk meningkatkan unjuk kerja para guru dalam manajemen kelas yaitu peningkatan motivasi kerja. Hasil deskripsi data penelitian menunjukkan motivasi kerja para guru MTsN Kota Medan masuk pada kategori baik. Motivasi kerja para guru masih dapat ditingkatkan, agar unjuk kerja dalam manajemen kelas dapat lebih baik lagi. Peningkatan motivasi kerja para guru dapat dilakukan dengan peningkatan kebutuhan dan dorongan pada diri guru tersebut. Peningkatan kebutuhan yang dimaksud yaitu peningkatan terhadap kebutuhan

kebutuhan rasa aman, peningkatan kebutuhan terhadap sosial, penghargaan dan kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri. peningkatan dorongan bagi guru dapat berupa peningkatan terhadap prestasi, promosi, kondisi kerja, dorongan baik secara instrinsik maupun secara ekstrinsik. Lebih lanjut peningkatan tersebut bisa berupa rasa tanggung jawab, keyakinan, pendapatan gaji, dan kepuasan hasil kerja. Dengan peningkatan motivasi kerja ini diharapkan untuk kerja para guru dalam manajemen kelas lebih baik lagi. Upaya lain dalam meningkatkan pengetahuan komunikasi para guru dapat berupa diskusi, seminar, pelatihan yang diselenggarakan Madrasah (Depag) dan Diknas.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yaitu: 1) Kepala MTsN Kota Medan hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja para guru melalui diskusi, seminar atau penataran agar unjuk kerja mereka dalam manajemen Was dapat meningkat, 2) Para guru juga hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya (khususnya dalam komunikasi) melalui berbagai cara agar unjuk kerja mereka dalam manajemen kelas dapat meningkat, dan 3) Para guru hendaknya selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja mereka agar unjuk kerja dalam manajemen kelas dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Arni, M. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Astrid S, Susanto. (1985). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek I*. Bandung: Bina Cipta
- Bloom, B. S., (1956), *Taxonomy of Educational Objective*, New York: David McKay Company, Inc.
- Cochran, William. (1991). *Teknik Penariakn Sampel*. (Penerjemah Rudiansyah). Jakarta: UI
- Depag. (1988). *Manajemen Madrasah*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam.
- Depdiknas. (2003). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Devito, Joseph A. (1991). *Humman Communication*. NY:Random House
- Duke, Daniel L. (1979). *Clssrom management*. Chicago: University of Chicago Press
- Fajar, A.Malik. (1998) *Madrasah da Tantangan Modernitas*. Bandung: Mizan
- Hafied, Canagara (1998). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakrta: Raja Grafindo
- Handoko, Hani T. (1991). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hodoyo, Herman. (1981). *Interaksi Belajar Mengajar Matematika*. Jakarta: P3G Depdikbud
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Huston, Jhon (1985). *Motivation*. New York McGraw-Hill Kgahusa, Ltd
- Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Imron, Ali. (1997). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Irawan, Prasetya, dkk. (2001). *Teori Belajar, Motivasi dan Ketrampilan Mengajar* Jakarta: Depdikbud
- Kamars, Dachnel. (2002). *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Tidak di Publikasikan
- Karim, A. (1991). *Teknik Penerima Pemancar*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Kast, Fremount & Rosenwig, Jamest. (1990). *Organisasi dan Manajemen* (Terj. Hasyim Ali). Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Hastho. (2003). Kontribusi Situasi Kerja Dan Sikap berkomunikasi Terhadap Unjuk Kerja Karyawan tata Usaha SMUN Kabupaten Agam. *Tesis*. Padang: Universtias Negeri Padang
- Lembaga Administrasi Negara RI. (1996). *Komunikasi bahan Materi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Pegawai Negeri Sipil Golongan III*. Jakarta: LAN
- Maslow H, Abraham . (1994). *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung Pustaka Binaan Pressindo
- Paul. Sparno. (1997). *Filsafat Konstruktivisme Dalam Pendidikan* .Yogyakarta: Kanisius
- Pidarta, Made. (1993). *Pengelolaan Kelas*. Surabaya: Usaha Nasional
- Poewodarminta, W.J.S. (1996). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins, SP. (1984). *Management, Consept and Practices*. Engelwood Cleffs, N.J: Prentice-Hall, Inc

Ruky, Ahmad S. (2002) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Ruslan. (2000) *Pemantapan Kerja Guru*. Tidak diterbitkan

Sastrohadiworo, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, P. Sondang. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara

Soemanto, Wasty. (1988). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendiidkan*. Jakarta: Bina Aksara

Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wexley, K.N dan Yuki, GA. (1987). *Organizational Behavior and Personal Psikology*. Home Good Illinois: Richard Irwin Inc.

Widjaja, H.A.W. (1997). *Komunikasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Winardi. (1996). *Manajemen Supervisi*. Bandung: Mandar Maju

Yusuf, Pawit M. (1990). *Komunikasi pendidikan dan Komunikasi Instrusional*. Bandung: Remaja Rosda Karya