

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

Mujiono*

ABSTRAK

This study aims to know and analyze (1) communication, perception of organizational support, personality and performance, (2) communication effect, perception of organizational support and personality toward teacher performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Population in this research is teacher of SMP Negeri 3 Mandor Regency Landak with population amount 35 people and all become sample. Data analysis technique used is regression model.

The results showed that communication variables, perception of organizational support, personality (personality) and teacher performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak showed general results included in good criteria. The result of regression model test shows that the influence of communication, perception of organizational support, personality (personality) toward the performance of SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak significant.

KATA KUNCI: *communication, perception of organizational support, personality and performance*

PENDAHULUAN

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

yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru merupakan pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, bersikap dan berperilaku peserta didik. Guru juga berperan dalam mendinamisir secara internal dan external organisasi sekolah (Soetopo, 2012:96).

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

Pada institusi pendidikan dimana Pimpinan Sekolah dalam memberikan arahan

*Dosen Pascasarjana Magister Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiudin Sambas, E-mail mujiono@gmail.com, Hp.

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

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

Kinerja dari seorang guru akan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah persepsi dukungan organisasi dari tempat guru tersebut berada. Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi pada pekerjaan mereka (Rhodes & Eisenberger, 2002:57). Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para pegawai mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi

(*organizational support theory*) (Rhoades & Eisenberger, 2002:67). Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, pegawai membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan (persepsi dukungan organisasi). Kepedulian pegawai terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian para guru merasa harus membalas kebaikan organisasi atas manfaat yang diberikan kepadanya dengan cara memberikan kontribusi yang akan menguntungkan bagi organisasi. Memberikan hasil lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka (kepala sekolah) yang positif untuk para guru dan organisasi.

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

Allport (2009:72) mendefinisikan kepribadian (*personality*) sebagai susunan sistem-sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu, yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungan. Sistem psikofisik yang dimaksud Allport meliputi kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, keadaan emosional, perasaan dan motif yang ber-sifat psikologis tetapi mempunyai dasar fisik dalam kelenjar, saraf, dan keadaan fisik (anak) secara umum. Sedangkan kepribadian (*personality*) menurut Kartono & Gulo (2000: 57) adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain, integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian,

kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain. Kepribadian adalah karakteristik dinamik dan terorganisasi dari seorang individu yang mempengaruhi kognisi, motivasi, dan perilakunya. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya (Feist & Feist, 2006:81). Berarti dapat dinyatakan bahwa kepribadian merupakan suatu hal yang dinamis yang menggambarkan perilaku keseluruhan dari seseorang atau individu. Setiap kepribadian individu mempunyai ciri atau karakteristik, atau dapat dinyatakan sebagai karakteristik kepribadian. Kepribadian merupakan suatu pola perilaku pada individu yang dapat terlihat, yang dikatakan sebagai ciri khusus atau keunggulan atau keunikan dari individu, Kepribadian sering dimaknai dengan sikap dalam memandang sesuatu. Hasil penelitian oleh Hakim (2010) Menyatakan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

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

PEMBAHASAN

Komunikasi

Sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang komunikasi memiliki banyak pengertian seperti berikut:

1. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga

ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi (Wiryanto, 2004:9).

2. Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat sebagai kontak antara manusia secara individu maupun kelompok, (Widjaya, 2000:1).
3. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan guru kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu, menggunakan media untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2000:17).

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti memahami bahwa berkomunikasi dapat mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti dan dilakukan oleh penyampai pesan dan ditujukan pada penerima pesan. (Widjaja, 2000:13).

Adapun arti penting komunikasi bagi organisasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi semangat perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tugasnya. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi harus dapat berkomunikasi secara efektif dengan semua anggota organisasi agar kegiatan organisasi tetap berjalan dengan lancar sehingga tujuannya dapat tercapai.

Dengan komunikasi seseorang dapat mengekspresikan ide dan pemikirannya, sa-

ling bersosialisasi, serta menerima saat pembelajaran, dan lain sebagainya. Menurut Hidayat (2013:22) pada prinsipnya komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar lebih lanjut.

Menurut Suranto (2011:27), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak..Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan

sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Unsur-unsur komunikasi

Menurut Purwanto (2006:12) Proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1. Pengiriman mempunyai suatu idea atau gagasan .

Sebelum proses penyampaian dapat dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan idea tau gagasan apa yang ingin di sampaikan kepada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide-ide yang ada didalam benak pengirim disaring dan disusun ke dalam satu memori yang ada didalam pikiran orang yang memiliki peta mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena cara penyerapan berbagai informasi dan pengalaman yang berbeda-beda dari setiap individu.

2. Pengiriman mengubah ide menjadi suatu pesan.

Pada suatu proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau di mengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan berbagai hal-hal, yaitu subjek (apa yang ingin disampaikan) maksud dan tujuan, penerima pesan, gaya personal dan latar belakang budaya.

3. Pengirim menyampaikan pesan.

Pada saat pengirim menyampaikan pesan dapat menggunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Biasanya rantai saluran komunikasi yang di gunakan relative pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.

4. Penerima menerima pesan.

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengiriman mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut. Misalnya, jika sese-

orang mengirim sepucuk surat, komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5. Penerima menafsirkan pesan.

Setelah penerima suatu pesan, tahap berikutnya bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan dalam benak pikiran sipenerima pesan. Selanjutnya, satu pesan baru dapat ditafsirkan secara benar bila penerima telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

6. Penerima menerima tanggapan dan pengirim umpan balik ke pengirim.

Setelah menerima pesan, penerima akan member tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap terhadap pengirim pesan,. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi, karena ia member kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektivitas suatu perusahaan. Disamping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional. seseorang mengirim sepucuk surat, komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

Jenis komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi dalam menjalankan arus komunikasi tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dari organisasi tersebut. Pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen atau bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada struktur organisasi dan mekanisme koordinasi.

Menurut Purwanto (2006:5) ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim di gunakan yaitu:

1. Komunikasi verbal
2. Komunikasi non verbal
3. Komunikasi dari atas ke bawah
4. Komunikasi dari bawah ke atas
5. Komunikasi lateral atau horizontal
6. Komunikasi diagonal

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002: 47). Jika karyawan menganggap bahwa persepsi dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatukan keanggotaan dalam organisasi dengan identitas pegawai, maka pegawai akan merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002: 50) persepsi dukungan organisasi yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Bagi pegawai organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemotional mereka seperti penghargaan (*respect*), kepedulian (*caring*), penghargaan (*respect*) dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan pegawai terhadap persetujuan (*approval*), penghargaan (*esteem*) dan keanggotaan (*affiliation*).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002: 53) secara psikologis dukungan organisasi yang dipersepsikan level tinggi memunculkan tiga hal pada pegawai yaitu:

- a. Berdasarkan pada hukum timbal balik, menciptakan perasaan berkewajiban un-

- tuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- b. Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosioemosional pegawai.
 - c. Memperkuat keyakinan pegawai bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang di berikan organisasi.

Sesuai Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang isinya tentang pemberdayaan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/ Madrasah Nomor 28 yang isinya tentang syarat dan tugas pokok kepala sekolah, Peraturan Pemerintah Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dalam pasal 12 ayat 1 menyebutkan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana, karena itu dukungan kepala sekolah merupakan representasi dukungan organisasi.

Menurut Robbins (2016:278) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Menurut Mathis & Jackson (2003:84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; (1) pelatihan; (2) standar kerja; (3) peralatan dan (4) teknologi (Fahmi dkk, 2013:72).

Secara spesifik dukungan kepala sekolah merupakan dukungan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya kesempatan untuk mengembangkan sebuah sekolah hi-

ngga menjadi sebuah sekolah yang efektif. Kreativitas organisasi yang semacam itu dapat terlihat atau muncul manakala kepala sekolah mampu dan mau melakukan perubahan-perubahan tentang cara dan metode yang mereka gunakan untuk mengelola sekolah. Sunarto (2015:72) menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala kepala sekolah dapat membuka diri secara luas untuk mencari dan menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial, dan kiranya konsep-konsep dasar untuk melakukan perubahan tersebut tersedia luas dalam bidang di luar bidang pendidikan itu sendiri, yakni bidang manajemen. Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan mempunyai tugas mengembangkan kinerja para personal, terutama para guru ke arah yang diharapkan.

Shannock & Roch (2006:17) menyatakan persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pegawai menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan penilaian apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala jerih payah yang telah disumbangkan dan mampu memberikan imbalan yang memadai, jika pegawai bekerja secara ekstra apakah organisasi akan memberikan imbalan yang lebih pula.

Secara empiris dan teoritis dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi (kepala sekolah) pada pelaksanaan tugasnya harus berdasarkan fungsinya yang meliputi: Administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Dukungan juga dapat diartikan sebagai memberikan dorongan atau semangat dan nasehat kepada orang lain dalam situasi pembuat keputusan (Chaplin, 2006:88).

jenis-jenis Dukungan Organisasi

Menurut Kraimer (2001:37), ada dua bentuk dukungan organisasi yaitu:

1. Dukungan Intrinsik, terdiri dari: gaji, tunjangan, bonus
2. Dukungan Ekstrinsik, terdiri dari: perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri.

Rhoades & Eisenberger (2002:59) bahwa tiga kategori dari perlakuan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan procedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya yang ada di antara pegawai. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi di mana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.

2. Dukungan atasan

Pegawai mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Bentuk dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, promosi) akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- b. Keamanan dalam bekerja
Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

c. Kemandirian

Dengan kemandirian berarti adanya control akan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian pegawai untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

d. Peran stressor

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stress berkorelasi negative dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stress terkait dengan tiga aspek peran pegawai dalam organisasi yang berkorelasi negative dengan persepsi dukungan organisasi yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan pegawai bekerja dalam waktu tertentu (*work overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role conflict*).

e. Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja di lihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi dukungan organisasi di pengaruhi oleh pengalaman yang di miliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Jastin dalam Shannock & Roch (2006:37) menyatakan persepsi dukungan organisasi akan meningkat jika organisasi menerapkan:

1. Reward yang baik
2. Peluang peningkatan karir
3. Kebijakan-kebijakan positif di tempat bekerja

Lebih lanjut Shannock (2006:38) menyatakan bahwa dukungan organisasi ditentukan dengan:

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontrkan oleh pegawai

2. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah
3. Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai

Kepribadian (*personality*)

Allport (2009:102) mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya Interaksi psikofisik mengarahkan tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, *reward*, *punishment*, pendidikan, dan sebagainya. Pengertian di atas merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari temperamen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam merespon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu.

Dalam hal ini, orang yang memiliki keinginan besar untuk mencari pengalaman lebih mempunyai nilai atau skor keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) yang lebih tinggi. Williams (2004: 106) berpendapat bahwa aspek dari keterbukaan tersebut meliputi kebutuhan sepanjang varietas, kebutuhan sepanjang kognisi, dan toleransi ambiguitas yang mana masing-masingnya dihubungkan dengan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Ketiga aspek tersebut merupakan elemen penting pada setiap individu organisasi agar menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya. Segala sesuatu ide atau kinerja yang kreatif memang biasanya dianggap sebagai hal yang aneh, ambigu, dan tidak biasa. Namun hal tersebut bisa ditoleransi karena memang dengan cara seperti itulah performa kreatif bisa berjalan di dalam organisasi.

Slamento (2003:21), mengatakan bahwa tugas guru berpusat pada, mendidik dengan memberikan arah dan motivasi pencapaian melalui pengalaman belajar yang memadai dan membantu perkembangan aspek-aspek kepribadian (*personality*) seperti si-

kap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Selain itu, guru bukan hanya penyampaian ilmu pengetahuan, ia juga harus bertanggung jawab terhadap perkembangan kepribadian peserta didik.

Indikator kepribadian menurut Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap
2. Kepribadian yang dewasa
3. Arif
4. Kepribadian yang berwibawa
5. Akhlak mulia dan menjadi teladan.

Guru diharapkan dapat tampil dengan lembut sejuk, serta berwibawa. Kepribadian guru juga perlu dicermati, itu merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kepribadian. Hal itu menjadi penting, karena siswa perlu perlindungan dan perlu mendapatkan ketenangan dalam proses pendidikannya dalam kehidupannya. Secara psikologis, guru dapat membawa ketenangan, menyenangkan dan mencerahkan bagi siswa. Dan itu hanya ada pada guru-guru yang mempunyai kepribadian yang baik, dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Kepribadian, meliputi mantap, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kinerja guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut. Kinerja guru merupakan prestasi yang di capai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai stan-

dar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Nawawi, 2005:34).

Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Miner (Sutrisno, 2009:172) menyatakan bahwa secara umum terdapat empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut dapat berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, maka atasan harus memberikan penilaian dengan cara mengukur tingkat kinerja yang dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2009: 179) menyatakan bahwa ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu sejauh mana tingkatan proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan, seperti rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

4. *Cost effectiveness*, yaitu sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap kegiatan lain.
5. *Need for supervision*, yaitu sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

Dengan adanya pengukuran kinerja tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi organisasi. Menurut Fahmi (2013:137) menyatakan bahwa manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, mutasi dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk penyediaan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dengan adanya manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman bagi organisasi untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan tindakan evaluasi bagi kemajuan organisasi di masa yang akan datang sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak dalam organisasi tersebut. Tahapan penilaian terdiri dari beberapa tingkatan. Menurut Fahmi (2013:138) menyatakan bahwa tahapan penilaian terdiri atas 3 tahap rinci yaitu sebagai berikut:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2009 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembinaan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Penilaian Kinerja guru dapat di kelompokkan menjadi enam bagian yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar
4. Membimbing kegiatan ekstrakurikuler
5. Membimbing guru pemula
6. Pengembangan diri

Menurut Usman (2005:17) kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam:

1. Menguasai landasan pendidikan
2. Menguasai bahan pengajaran
3. Menyusun program pengajaran
4. Melaksanakan program pengajaran
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar

Indikator penilaian kinerja guru pada Peraturan Menteri pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 sebagai berikut:

1. Kemampuan guru dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya
2. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru
3. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena ber-

kaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas

4. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Defenisi kinerja guru yang dikemukakan Kusriyanto (dalam Mangkunegara. 2011: 67) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Selanjutnya defenisi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih jauh Mangkunegara (2011:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dari berbagai teoritis dan empiris yang telah dipaparkan maka dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa indikator kinerja meliputi: kemampuan, motivasi, sikap dan ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang pekerja.

Menurut Rivai (2005:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Dessler (2006:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Pengukuran kinerja pegawai tidak terlepas dari peraturan pemerintah yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi dan pengembangan potensi pegawai. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa sasaran kerja pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu,

dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian (PP nomor 46 tahun 2011).

Hubungan Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen

Hubungan Komunikasi terhadap kinerja

Guru dituntut untuk bisa mentransformasikan pengetahuan dan nilai-nilai kepada anak didiknya. Dalam upaya melakukan transformasi tersebut maka kemampuan berkomunikasi menjadi sebuah keniscayaan bagi guru. Menurut Widjaya (2000: 1) Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai sarana tukar menukar pendapat sebagai kontak antara manusia secara individu maupun kelompok. Dalam melaksanakan tugasnya untuk mentransformasikan pengetahuan dan nilai-nilai maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amiro (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja guru Agama Budha.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya dapat berupa penyediaan sarana prasarana dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas lain yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dalam menunjang pekerjaan anggotanya (guru). Menurut Meglino, (2013:34) bahwa individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mendapatkan dukungan tersebut pegawai terpacu untuk lebih

baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim kerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan yang baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum (2013) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan Personality terhadap Kinerja

Kepribadian seseorang tercermin dari perilakunya sehari-hari. Allport (2003:102) mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, *reward*, *punishment*, pendidikan, dan sebagainya. George, Zhou dalam Williams (2004:47) menyebutkan bahwa salah satu ciri kepribadian yang dihubungkan dengan kinerja kreatif individu dalam organisasi adalah keterbukaan terhadap pengalaman. Adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2010) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan tesis ini adalah penelitian *eksplanatori* (*explanatory research*)

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian, Variabel adalah sebagai karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang apabila diamati atau diukur hasilnya selalu beragam atau bervariasi antara orang-orang atau organisasi yang diteliti (Riadi 2016: 52). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (*Independent variabel*) X dalam penelitian ini adalah: Komunikasi

(X1), persepsi dukungan organisasi (X2), *personality* (X3).

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

Populasi dan Sampel

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

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber utama dari individu seperti: hasil wawancara, atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer yang dikumpulkan berupa Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam analisis pembahasan adalah:

- a. Teknik observasi non partisipan, yaitu dengan mengadakan pengamatan terhadap obyek yang diteliti, tanpa terlibat secara langsung dalam aktivitas-aktivitas dari permasalahan yang dihadapi.
- b. Teknik kuesioner/angket/wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis (terstruktur) atau secara lisan (tidak terstruktur) yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Pengisian kuesioner ini dilakukan secara langsung oleh responden.
- c. Teknik Wawancara adalah yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau diagram. Data sekunder tersebut

berupa catatan-catatan atau dokumen-dokumen dari Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis baik secara parsial maupun simultan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap keefektivitas kerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

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

Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Amiro disebabkan oleh kesamaan objek penelitian yang yaitu guru; sehingga memiliki kesamaan dalam pola komunikasi.

Pengaruh Persepsi dukungan organisasi Terhadap Kinerja

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

Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Agustiningrum dikarenakan dengan mendapatkan dukungan tersebut pegawai terpacu untuk lebih baik.

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

Pengaruh *Personality* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *personality* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Mandor Kabupaten Landak. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2010) dengan judul: Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi. Yang menyatakan *personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Hakim disebabkan oleh kesamaan objek penelitian yakni Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebagai

tenaga fungsional guru, profesi ini menuntut *personality* yang kuat.

PENUTUP

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, 2013, Hubungan antara persepsi dukungan *organisasi dan trait anxiety performance* pemain *speeder pump it up* di surabaya, Tesis, Surabaya, Universitas Airlangga
- Akinwale, M. G., G. Gregorio, F. Nwilene, B. O. Akinyele, S. A. Ogunbayo, A. C Odiyi. 2010. *Heritability and correlation coefficient analysis for yield and its components in rice (Oryza sativa L.)*. African Journal of Plant Science 5
- Ali, DR. Suparman. 2009. *Upaya Guru Meningkatkan Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi Di SMA Al-Mas'udiyah Bandung*. Oleh Dosen Progdipend. Ekonomi Akuntansi FKIP Unpas. Jurnal Ilmiah Pend. Ekonomi Akuntansi, Vol.3, No.1, Januari 2009
- Alimah, 2013, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta, Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta
- Allen, Cynthia L. 1995. *Case marking and reanalysis: Grammatical relations from Old to Early Modern English*. Cloth. New York: Oxford University Press

- Allport, Alan. 2009. *Modern World Leader*; Gordon Brown. New York; Infobase Publishing.
- Amiro, 2013, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Agama Budha, Tesis, Medan, Universitas Sumatera Utara
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* Jakarta: Praktik. PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edi, Riadi, 2016, *Statistika Penelitian*, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Effendy, Onong. 2000. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT.Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feist, Jess and Gregory J. Feist. 2006. *Theories of Personality*. Boston: McGraw-. Hill Education.
- Ghozali, Imam 2006, "Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gronroos, Christian. 2000. *Service Management and Marketing: A Moment of Truth*. Singapore: Maxwell Macmillan International.
- Hakim, Abdul, 2010, Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi, Tesis, Jakarta, Universitas Gunadharma.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, Jogjakarta, BPF UGM.
- Hidayat Rachmad, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan, Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799.
- Hutapea, Bonar 2010. *Terpenjara Dan Bahagia?; Psychological Well Being Pada Organisasi di Perguruan Tinggi (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretaris Tarakanita Jakarta)*, Tesis, FISIP Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi, Universitas Indonesia.
- Kartono, Kartini & Gulo, Dali. 2000. *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. 2009, *Organizational behavior: Key concepts, skills & bestpractices (customized 4th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller, 2008, *Marketing Management (Edisi 14e)*. New Jersey: Pearson Education.

Kraimer, J. 2001. *Organisasi dan Konsep Manajemen Terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ma'arif, S. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor, Penerbit PT IPB Press.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja RosdaKarya.

Mathis, R, L & Jackson R.H, 2003. *Human Resouce Management*, Ohio, 10 Th. Ed... Thomson South- Wistern.

Meglino, Mobley, W. 2013, "Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Proces s", *Psychological Bulletin*.