

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya Di Indonesia

Merita, Ida Ayu Gde Yadnyawati, Lianah The, Muljadi

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda

ABSTRACT

This study uses multiple regression analysis to examine the effect of interpersonal communication and organizational climate on the teacher performance of Maitreya Buddhist Sunday School in Indonesia. In this study the determination of the sample using the census method or total sampling with a total sample of 105 respondents. This study uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google forms. The results of the study show that: (1) interpersonal communication has a positive and significant effect on the teacher performance of Maitreya SMB in Indonesia with a correlation coefficient score of 0.758, a determination coefficient of 0.575; (2) Organizational climate has a positive and significant effect on the teachers performance of Maitreya SMB in Indonesia with a correlation coefficient score of 0.732, a coefficient of determination of 0.536; (3) Interpersonal communication and organizational climate have a positive and significant effect together on the teacher performance of SMB school in Indonesia with a correlation coefficient score of 0.827, a coefficient of determination of 0.684. Based on the results of the study, to optimize teacher performance, policies and regulations are needed to improve interpersonal communication and organizational climate.

Key words : interpersonal communication, organizational climate, teacher performance, Buddhist Sunday School

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha Maitreya Di Indonesia. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sensus atau sampling total dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada reponden melalui *google forms*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan skor *koefisien korelasi* sebesar 0,758, koefisien determinasi 0,575; (2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan skor *koefisien korelasi* sebesar 0,732, koefisien determinasi 0,536; (3) Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah SMB di Indonesia dengan skor *koefisien korelasi* sebesar 0,827, koefisien determinasi 0,684. Berdasarkan hasil penelitian maka untuk mengoptimalkan kinerja guru diperlukan kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi.

Kata kunci : komunikasi interpersonal, iklim organisasi, kinerja guru, Sekolah Minggu Buddha

Riwayat Artikel : Diterima: Tgl-Bln-Thn Disetujui: Tgl-Bln-Thn

Alamat Korespondensi:

Merita,

Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda

Jl. Pulo Gebang Permai No.107 Cakung, Jakarta Timur

E-mail: meritazhang88@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan sangat penting dilakukan. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak-pihak terkait seperti pemerintah, kementerian pendidikan dan olahraga serta sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya adalah peningkatan kompetensi dan kinerja Guru. Guru adalah komponen yang penting dalam upaya peningkatan kualitas mutu pendidikan saat ini, hal ini dikarenakan guru bertugas untuk mengajar anak didik atau siswa-siswi di sekolah. Pentingnya peran Guru tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dimana dalam Undang-Undang ini, yang disebut dengan Guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

menevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tujuan umum pendidikan yang diamanatkan oleh Buddha kepada para Arahat dituangkan dalam *Mangala Sutta* bahwa tujuan pendidikan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan karena hal tersebut mendatangkan berkah yang utama dalam kehidupan, Tjakra (2019:23). Guru yang berfungsi sebagai pengemban misi pendidikan tentunya memiliki tanggungjawab untuk mengajarkan peserta didik sehingga mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam menjalani kehidupan. Menurut *Mangala Sutta, Khuddakapatha, Khuddaka Nikaya*, Sularto et al., (2020:126) guru adalah mereka yang memiliki banyak keterampilan, pengetahuan dan keahlian serta terlatih dalam menjaga tata susila sehingga dapat menjadi panutan bagi umat atau muridnya. Demikian juga dengan seorang Guru SMB, harus bisa menjadi teladan bagi siswa-siswinya.

Demikian penting dan kompleksnya tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh seorang Guru menyebabkan pentingnya menjaga kinerja Guru untuk tetap optimal. Hal ini bertujuan agar tujuan pendidikan tersebut berhasil dicapai dan peserta didik memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukannya dalam menghadapi hidup yang penuh dengan esensi pemecahan masalah. Stronge & Tucker (2020) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang diperoleh guru dalam upaya memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik dan sebagai ujung tombak pendidikan. Tujuan lainnya adalah menghasilkan generasi penerus bangsa yang cerdas dan berbudi luhur, agar dapat menjadi tumpuan dan pembawa harapan bangsa di kemudian hari. Oleh karena itu, kinerja Guru harus selalu ditingkatkan dan dijaga kualitasnya agar Guru mampu memberikan kontribusinya terhadap perkembangan dunia pendidikan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, kinerja sendiri didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas demi tercapainya tujuan organisasi (Busro, 2018).

Kinerja Guru adalah faktor penting dalam penentu kualitas atau mutu peserta didik, oleh karena itu Guru harus mematuhi standar kompetensi yang ditetapkan, agar tujuan pembelajaran dalam dicapai. Guru tidak akan dapat mencapai kinerja yang maksimal jika mereka tidak termotivasi dengan baik dan didukung oleh organisasi di sekolah. Sekolah sebagai wadah dan sarana pendidikan yang paling penting harus memberikan kenyamanan bagi Guru untuk berorganisasi, sehingga Guru dapat melakukan tugasnya dengan nyaman. Namun, sering kali organisasi menjadi salah satu penghambat Guru untuk bekerja dengan maksimal, dikarenakan berbagai masalah yang sering muncul berkaitan dengan hubungan antara sesama guru yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kinerja guru semakin penting sebab kinerja guru akan memberikan pengetahuan kepada murid atau siswa, hal ini sesuai dengan *Brahmajalla Sutta*, Ismoyo et al. (2021:90) yang menjelaskan bahwa dalam diri seseorang (murid) perlu ditanamkan suatu sila (kemoralan) dan *ditthi* (pandangan benar) agar mereka dapat melalui kehidupan dan penderitaan ini dengan sikap yang bijaksana dan ikhlas. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dalam *Sadhammappaṭirūpaka Sutta, Saṃyutta Nikaya*, Ratana et al. (2020:3) menjelaskan bahwa hakihat dari belajar tidak hanya dapat mengingat materi yang diajarkan, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan tersebut dalam kehidupan.

Salah satu sekolah yang memegang peran penting bagi dunia pendidikan dan masyarakat adalah Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan pasal 44 (ayat 4) dinyatakan bahwa Sekolah Minggu Buddha merupakan sekolah non formal yang berfungsi untuk mengajarkan pendidikan keagamaan kepada siswa yang dilaksanakan setiap hari minggu. Sebagai salah satu bentuk pendidikan non formal, SMB tentunya memegang peran yang sangat penting dalam membentuk pribadi siswa atau peserta didik khususnya memberikan pendidikan akhlak yang tidak atau jarang didapatkan di sekolah formal.

Tujuan SMB Maitreya adalah untuk mencetak generasi penerus yang beriman, beretika dan cerdas, yang kelak dapat memberikan kontribusi besar kepada wadah Ketuhanan dan masyarakat umum. Tentunya untuk menumbuhkan siswa SMB yang berkualitas dibutuhkan seorang Guru yang profesional dan bisa menjadi teladan bagi anak didik, dimana Kinerja Guru adalah faktor utamanya. Kinerja guru akan menghasilkan output yang jempolan apabila guru itu adalah pendidik profesional. Guru professional merupakan seorang guru yang mempunyai keahlian dan kemampuan secara khusus dalam bidangnya sehingga seorang guru menjalankan fungsi dan tugasnya kepada evaluasi program sekolah, pengelolaan iklim sekolah, hubungan sekolah terhadap masyarakat, pelayanan siswa, pengelolaan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, perencanaan pembelajaran (Murniasih & Rahardjo, 2016). Keberhasilan proses belajar mengajar sangat bergantung kepada metode mengajar yang dimiliki oleh seorang pendidik. Jika seorang Guru memiliki kemampuan mengajar yang bervariasi dan menarik, maka akan dapat

membangkitkan semangat siswa dalam menekuni pelajaran. Ini akan mendatangkan perubahan sikap yang positif dalam kepribadian siswa (Adrian, 2004).

Seorang guru yang profesional dalam agama Buddha ketika adanya hubungan yang harmonis serta memperlakukan muridnya seperti anaknya sendiri. Sedangkan seorang murid harus memperlakukan gurunya seperti terhadap orangtuanya sendiri. Dengan demikian, antara guru dan murid akan dipersatukan dengan sikap saling menghormati dan hidup dalam kebersamaan, sehingga mendapat peningkatan dan kemajuan dalam *Dhamma* dan *Vinaya* (Vinaya Pitaka IV, 45). Maka dari itu, guru yang memiliki kinerja yang baik, akan berkontribusi positif terhadap dunia pendidikan dan ilmu pendidikan.

Bapak Pendidikan Nasional, Ki Hajar Dewantara memperkenalkan cara mendidik dengan cara "*Ing Ngarsa Sung Tulada, Ing Madya Mangun Karsa, Tuti Wuri Handayani*" yang artinya didepan, pendidik harus bisa menjadi teladan, ditengah murid, pendidik harus dapat memberikan ide, dibelakang, pendidik harus bisa memberikan dorongan, dengan demikian kinerja Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dan berhubungan langsung dengan peserta didik untuk mencapai tujuan dari pendidikan atau sekolah. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sepatutnya Guru SMB menjadi suri tauladan bagi siswa khususnya dalam membentuk akhlak mulia dalam diri siswa. Kinerja guru akan bagus apabila seorang guru sudah menjalankan beberapa unsur seperti komitmen dan kesetiaan yang besar kepada tugas mengembangkan, menguasai, serta mengajar bahan pelajaran, tanggung jawab terhadap tugasnya, kepemimpinan yang menjadi panutan dari para siswa, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, serta kedisiplinan dalam mengajar (Fortunately *et al.*,2019).

Kinerja Guru SMB sangat bergantung kepada situasi iklim sekolah sebagai sebuah organisasi. Jika sekolah memiliki atmosfer yang kondusif dan nyaman maka seyogyanya Guru akan merasa nyaman dan dapat memiliki kinerja yang maksimal. Darodjat (2015) menyampaikan bahwa Iklim Organisasi merupakan atmosfer kerja yang dimiliki sebuah lembaga dibentuk sedemikian rupa oleh kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi. Namun, jika organisasi sekolah tidak mampu memberikan rasa nyaman kepada Guru, maka cenderung Guru tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap tugas dan tanggungjawabnya terhadap peserta didik. menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sebuah konsep yang dimiliki organisasi dalam membangun suasana kerja, menciptakan rasa senang kepada bidang yang dikerjakan (Fathoni 2017 ; Winardi, 2018).

Komunikasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, karena komunikasi adalah jembatan penghubung antara satu sama lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi merupakan sebuah aspek yang amat penting dalam suatu organisasi, karena melalui komunikasi maka akan tercipta alur kerja yang jelas, sebuah alur komunikasi yang bersifat pribadi, (Nofrion 2018; Ngalimun,2018). Komunikasi interpersonal sebagai proses dalam penukaran informasi dan serangkaian komunikasi yang terjadi antar individu dalam suatu organisasi, (Murniasih&Rahardjo,2016; Ruliana, 2014; Nurudin,2016). Guru yang mampu berkomunikasi dengan efektif antar sesama secara personal dapat membangun budaya organisasi yang baik, juga membuat seorang Guru memiliki empati dan mendorong terciptanya kinerja Guru yang lebih optimal.

Master Wang Tzu Kuang (2015:86) mengemukakan Estetika Antusias Berhubungan dengan sesama (熱情 做人美學) adalah pengembangan cinta kasih dengan penuh inisiatif memberi perhatian kepada orang lain, menghibur, memotivasi, membantu, menjaga, berempati, dan memaklumi orang lain. Dengan demikian Antusias berhubungan dengan sesama dapat menyelesaikan semua kerisauan dan membawa sukacita kepada orang lain. Seorang Pengamal pasti akan menampilkan Keindahan cinta kasih, kesabaran dan keuletan yang tak berkesudahan. Hal ini sangat penting bagi seorang Guru SMB Maitreya, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk selalu memberi perhatian, memotivasi, menjaga dan memaklumi anak didiknya. Sehingga siswa SMB Maitreya dapat benar-benar merasakan kehangatan dan kebahagiaan. Dan ini akan meningkatkan kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru SMB menjadi lebih baik.

Selain komunikasi interpersonal, iklim organisasi juga dapat menjadi penyebab peningkatan ataupun penurunan kinerja Guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagai makhluk individu, manusia juga memiliki aspek psikologis yang dapat berubah tergantung dengan situasi lingkungan di sekitarnya. Hal ini menyebabkan Guru memerlukan situasi lingkungan sekolah yang kondusif untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Iklim organisasi merupakan situasi atau atmosfer yang menunjang seluruh komponen dalam organisasi baik secara emosional maupun secara administrasi. Iklim organisasi juga adalah suasana/kondisi kerja yang terjadi dalam sebuah organisasi dimana keadaan tersebut mempengaruhi kinerja komponen organisasi tersebut (Gibson, 2012; Moorhead,

2013). Iklim organisasi juga disebut sebagai serangkaian karakteristik yang membedakan antar organisasi satu dengan lainnya (Astor&Benbenishty, 2019; Christensen et al.,2020)

Atmosfer Sekolah Minggu Buddha yang tenang dan damai tanpa pertikaian adalah dambaan setiap Guru SMB Maitreya. Hal ini disabdakan oleh Yang Suci Maha Sesepeuh Gao Shan (2001) bahwa ada sepuluh pedoman untuk menciptakan keharmonisan dengan sesama: (1) Tidak serakah, penuh khayal, dan mencelakakan orang lain demi diri sendiri; (2) Tidak sombong dan menganggap diri sebagai kebenaran; (3) tidak emosional dan buruk perilaku ; (4) tidak sok pintar dan egois ; (5) tidak bersikap semena-mena dan memandang remeh hukum alam ; (6) tidak bersikukuh pada pendapat sendiri dan bersikap subjektif ; (7) tidak berbuat atas dasar perasaan yang tidak sesuai kebenaran; (8) tidak munafik dan berpura-pura ; (9) tidak berdiskriminasi ; (10) tidak sembrono dalam bertutur kata dan bertindak, membicarakan keburukan orang lain tanpa introspeksi diri. Sepuluh pedoman ini sangat berperan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja SMB Maitreya dan juga bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Guru SMB Maitreya.

Berdasarkan survei pendahuluan terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dapat disimpulkan: Terdapat 70% guru yang masih bermasalah dalam dimensi *kerjasama*; Terdapat 72% guru yang masih bermasalah dalam dimensi *inisiatif*; Terdapat 67% guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Kualitas*; Terdapat 67% guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Efektivitas*; Terdapat 65% guru yang masih bermasalah dalam dimensi *kemampuan dan tanggung Jawab*.

Hasil survei menunjukkan beberapa faktor yang menyebabkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha Maitreya masih rendah, yaitu: 1) Komunikasi tidak lancar, antar sesama guru, antar guru dengan pimpinan, dan guru dengan siswa dan orang tua siswa. misalnya : kurangnya motivasi dari atasan, sesama guru kurang berkomunikasi, sulit berbagi pengalaman mengajar sehingga membuat suasana kerja kurang nyaman karena tidak ada kebersamaan dan keharmonisan. 2) Rendahnya motivasi diri dan komitmen dalam pekerjaan sebagai seorang guru. Hanya berpikir untuk memenuhi jam mengajar saja, tanpa peduli respon peserta didik. Guru kurang inisiatif dalam mempersiapkan pembelajaran dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga membuat kelas menjadi hidup dan menarik 3) kurangnya kesempatan untuk meng-upgrade diri/ mengikuti pelatihan sehingga guru memiliki skill/metode pembelajaran yang sangat terbatas sehingga sulit mencapai tujuan pembelajaran. 4) kurangnya dukungan dari sekolah, misalnya menyediakan berbagai fasilitas berupa penghargaan bagi tenaga pendidik yang rajin, kreatif, inovatif atau berprestasi.

Faktor penyebab rendahnya kinerja guru SMB yaitu: Komunikasi antar warga SMB masih kurang lancar; guru kurang mendapatkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak; sesama guru kurang terbuka sehingga sulit berbagi pengalaman mengajar; kurangnya komitmen dan kesadaran, hanya sebatas rutinitas mengajar, sehingga kurang inisiatif dan inovatif dalam melaksanakan tanggung jawab; belum ada pelaksanaan struktur organisasi yang baik; kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja guru; manajemen yang kurang suportif; kompetensi dan kemampuan Guru masih rendah dikarenakan kurangnya kesempatan dan kesadaran dalam peningkatan diri melalui pelatihan-pelatihan pendidikan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini dapat difokuskan pada satu variabel dependen yaitu kinerja Guru dan dua variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain: a) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah khususnya pihak-pihak lain yang memerlukan umumnya tentang pelaksanaan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Maitreya di seluruh Indonesia. Sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal demi untuk mencapai visi dan misi SMB sesuai dengan harapan. b) Menambah referensi dalam penelitian-penelitian pendidikan, antara lain sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMB Maitreya. c) Dapat memperbaharui wawasan ilmu pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMB Maitreya. d) Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMB Maitreya.

Definisi kinerja menurut Sukrispiyanto (2019) adalah seluruh pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang yang menunjukkan usaha sadar dan terencana dari orang tersebut. Kinerja tentunya sangat penting bagi sebuah organisasi sebagai bagian dari upaya peningkatan produktivitas organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kinerja Guru adalah seluruh hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan seluruh tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja guru akan bagus apabila seorang guru sudah menjalankan beberapa unsur seperti komitmen dan kesetiaan yang besar kepada tugas mengembangkan, menguasai, serta mengajar bahan pelajaran, tanggung jawab terhadap tugasnya, kepemimpinan yang menjadi panutan dari para siswa, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, serta kedisiplinan dalam mengajar (Murniasih & Rahardjo, 2016).

Riset mengenai kinerja guru telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, antara lain : 1) Janah et al (2020) memberikan gambaran bahwa adanya pengaruh secara langsung positif iklim organisasi kepada kinerja guru PAUD di daerah Depok. Hafifah (2020) memperlihatkan bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan komitmen memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja guru serta secara parsial komunikasi interpersonal dan komitmen memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja guru, diantara kedua variabel tersebut yang lebih mendominasi mempengaruhi kinerja guru di SMP N 3 Probolinggo yakni variabel komunikasi Interpersonal; 3) Aziz (2017) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif signifikan kepada motivasi berprestasi untuk menciptakan kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Falah 2 Nagreg Bandung; 4) Diana et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja guru SMP Negeri 1 Prabumulih; 5) Hanafi & Sanosra (2018) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen IKIP PGRI Jember, Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan apabila sebagai variabel intervening, Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada Komitmen Organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penelitian pendahulu ini bermanfaat sebagai referensi ilmiah, mendukung dan memperkuat penelitian ini.

Berdasarkan berbagai hambatan dan masalah Guru SMB didapatkan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal guru SMB Maitreya terhadap Kinerja Guru; 2) Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru SMB Maitreya 3) Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru SMB Maitreya. Rumusan masalah ini sebagai landasan penting yang menguatkan penelitian ini, memberikan arahan yang jelas. Dengan rumusan masalah ini peneliti didorong untuk mencari solusi dan jawaban atas pertanyaan tersebut dan harus membuktikan hipotesis pada penelitian ini: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMB Maitreya; terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMB Maitreya; terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMB Maitreya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada SMB Maitreya di Indonesia. Proses penelitiannya selama 9 bulan. Beberapa tahapan penelitian konsep ilmiah yang harus dipenuhi agar prosedur penelitian dapat berjalan dengan baik, yaitu: menelaah suatu kebutuhan, survei awal, perumusan masalah, studi kepustakaan, kerangka berpikir & hipotesis, Metode penelitian, analisa data, kesimpulan dan laporan yang mencakup komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kinerja guru SMB Maitreya Indonesia, dan memastikan kemungkinan pengembangan dari pengaplikasian hasil kesimpulan di masa mendatang (Adrian 2017).

Penelitian ini adalah penelitian eksplorasi kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah eksplorasi yang didasarkan atas paham dan filsafat positivism (Sugiyono, 2019). Faktor-faktor yang diestimasi melalui penelitian ini yaitu variabel komunikasi interpersonal (X_1), variabel iklim organisasi (X_2), dan variabel kinerja guru (Y).

Populasi dan sampel pada riset ini yakni Guru Sekolah Minggu Buddha Maitreya yang tergabung dalam kelas SMB Online *Joyful Sunday Online* di Indonesia sebanyak 105 orang. Penentuan sampel pada riset ini dijalankan dengan sensus atau sampling total dimana metode penarikan sampel apabila keseluruhan anggota populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada guru SMB Maitreya online (*Joyful Sunday Online*) dimana kuesioner ini dapat langsung menilai kinerja guru dengan menggunakan skala rating likert lima alternatif jawaban. Skor pengukuran melalui: 1) Indikator kinerja guru: Sikap Kooperatif, Inisiatif, Kualitas kerja, *Effectiveness*, Kemampuan dan tanggung jawab; 2) Indikator komunikasi interpersonal: Keterbukaan, Sikap Positif, *Supportiveness*, Saling Menerima *Feedback*, dan *Self image*; 3) indikator iklim organisasi: Komunikasi antar anggota organisasi, Manajemen yang suportif, Penghargaan, Struktur dan Tanggung Jawab. Uji validitas

instrument dilakukan dengan *pearson product moment*, sedangkan pengukuran reliabilitas instrument dengan koefisien *Alpha Cronbach*.

Setelah data yang dikumpulkan memenuhi syarat normalitas, multikolenieritas dan heteroskedastisitas, maka data yang dikumpulkan dapat diuji pengaruh antar variabelnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan uji tersebut untuk memberikan gambaran dari hubungan antar variabel dalam sebuah model, yaitu pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam sebuah model penelitian (Utama, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian dilakukan dengan cara mengolah data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal (X1), iklim organisasi (X2) dan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya Indonesia (Y). Data hasil penyebaran kuesioner kepada responden di jabarkan seperti berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Norma Kategorisasi Skor per Variabel (frekuensi)

Kategori	Rumus	Komunikasi Interpersonal (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kinerja Guru (Y)
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	7.6%	6.7%	7,6%
Rendah	$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	24.8%	27.6%	26,7%
Sedang	$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	42.9%	36.2%	41%
Tinggi	$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	15.2%	22.9%	19%
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5 \sigma$	9.5%	6.7%	5,7%

Sumber: Data diolah (2022)

Rangkuman norma kategorisasi diatas menunjukkan bahwa terdapat sejumlah 24,7% Guru SMB Maitreya yang mempunyai kemampuan Komunikasi Interpersonal yang tinggi dan sangat tinggi, 75,3% memiliki Komunikasi Interpersonal yang sedang, rendah dan sangat rendah. Terdapat 34,3% Guru SMB Maitreya yang memiliki skor Iklim Organisasi yang tinggi dan sangat tinggi, 65,7% memiliki Iklim Organisasi yang sedang, rendah dan sangat rendah. Terdapat 24,7% Guru SMB Maitreya yang memiliki Kinerja Guru yang tinggi dan sangat tinggi, sisanya 75,3% Guru memiliki Kinerja Guru yang sedang, rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel SMB Maitreya Indonesia sebagian besar berada pada kategori skor sedang, ini berarti belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Pengujian Prasyarat Analisis

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Komunikasi Interpersonal	Iklim Organisasi	Kinerja Guru
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109.28	108.52	111.42
	Std. Deviation	5.794	6.288	4.845
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.081	.077
	Positive	.072	.081	.077
	Negative	-.064	-.058	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.733	.835	.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.656	.489	.557
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Hasil perhitungan normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,656, iklim organisasi sebesar 0,489 dan kinerja guru sebesar 0,557 yang semuanya lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Interpersonal	.608	1.644
	Iklm Organisasi	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variabel komunikasi interpersonal secara berturut-turut memiliki nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,608 dan 1,644 dan variabel iklim organisasi secara berturut-turut nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,608 dan 1,644. Karena nilai *tolerance* dan VIF setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10 maka model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.758	3.399		1.106	.271
	Komunikasi Interpersonal	-.009	.037	-.030	-.238	.813
	Iklm Organisasi	-.006	.034	-.023	-.181	.857

a. Dependent Variable: ABS_RES

Nilai signifikansi variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,813 dan variabel iklim organisasi sebesar 0,857. Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru (Y) dan Komunikasi Interpersonal (X₁)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	1677.038	23	72.915	7.725	.000
		Linearity	1403.934	1	1403.934	148.744	.000
		Deviation from Linearity	273.104	22	12.414	1.315	.188
	Within Groups		764.524	81	9.439		
	Total		2441.562	104			

Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS pada kolom Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05 (0,188 > 0,05). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya komunikasi interpersonal dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

Tabel 6. Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru (Y) dan Iklim Organisasi (X₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	1568.443	25	62.738	5.677	.000
		Linearity	1308.835	1	1308.835	118.424	.000
		Deviation fr Linearity	259.608	24	10.817	.979	.502
	Within Groups		873.119	79	11.052		
	Total		2441.562	104			

Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS pada kolom Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05 (0,502 > 0,05). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya iklim organisasi dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Koefisien korelasi antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.120	5.878		7.165	.000
	Komunikasi Interpersonal	.634	.054	.758	11.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X_1 terdapat pengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi komunikasi interpersonal (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 11,805 > t_{tabel} = 1,659$ kesimpulannya terdapat pengaruh positif, skor $t_{hitung} = 11,805$ dan skor $t_{tabel (0,05;103)} = 1,659$ skor $t_{tabel (0,01;103)} = 2,363$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (H_1) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *positif* dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh fungsional antara komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 42,120 + 0,634 X_1$.

Tabel 8. Koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.194	5.622		8.929	.000
	Iklim Organisasi	.564	.052	.732	10.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, berarti berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi iklim organisasi (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai nilai $t_{hitung} = 10,909 > t_{tabel} = 1,659$ kesimpulannya terdapat pengaruh positif, skor $t_{hitung} = 10,909$ dan skor $t_{tabel (0,05;103)} = 1,659$ skor $t_{tabel (0,01;103)} = 2,363$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (H_2) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *positif* dan signifikan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh fungsional antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 50,194 + 0,564 X_2$.

Tabel 9. Koefisien korelasi antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.937	5.431		5.696	.000
	Komunikasi Interpersonal	.413	.060	.493	6.911	.000
	Iklim Organisasi	.326	.055	.423	5.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X_1 dan X_2 terdapat pengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi $X_1 = 0,000 < 0,05$ dan $X_2 = 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} X_1 = 6,911 > t_{tabel} = 1,659$ nilai $t_{hitung} X_2 = 5,932 > t_{tabel} = 1,659$ kesimpulannya terdapat pengaruh positif, skor $t_{hitung} = 6,911$ dan $5,932$, dan skor $t_{tabel (0,05;102)} = 1,659$ skor $t_{tabel (0,01;102)} = 2,363$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian menunjukkan persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *positif* dan signifikan antara

komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hasil selengkapnya Rekapitulasi hasil uji hipotesis dan uji koefisien korelasi disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Persamaan Regresi	R	r ²	Koefisien Determinasi
Pertama	$\hat{Y}_1 = 42,120 + 0,634 X_1$	0,758	0,575	57,5%
Kedua	$\hat{Y}_2 = 50,194 + 0,564 X_2$	0,732	0,536	53,6%
Ketiga	$\hat{Y}_{1,2} = 30,937 + 0,413X_1 + 0,326X_2$	0,827	0,684	68,4%

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Korelasi Antara	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y dengan X_1	0,758	0,000	Signifikan
2	Y dengan X_2	0,732	0,000	Signifikan
Syarat signifikan: Sig. < 0,05				

Uji Korelasi Parsial dilakukan dengan Analisis Korelasi Pearson. Menurut (Sugiyono, 2013:242) pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien korelasi yaitu : koefisien korelasi senilai 0,00 - 0,199 berarti hubungan sangat lemah, 0,20 - 0,399 berarti hubungan lemah, 0,40 - 0,599 berarti hubungan sedang, 0,60 - 0,799 berarti hubungan kuat, 0,80-1,000 berarti hubungan 2 variabel sangat kuat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMB Maitreya di Indonesia, dengan persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 42,120 + 0,634X_1$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji $t_{hitung} > t_{tabel} = 11,805 > 1,659$ dan $F_{hitung} = 139,361 > F_{tabel (0,05; 103)} = 3,93$, $F_{tabel (0,01; 103)} = 6,89$, yang berarti persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,758$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan pengaruh termasuk kategori *kuat* antara komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah SMB Maitreya di Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis kedua menampilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMB Maitreya di Indonesia, dengan persamaan regresi $\hat{Y}_2 = 50,194 + 0,564X_2$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,909 > 1,659$ dan $F_{hitung} = 119,014 > F_{tabel (0,05; 103)} = 3,93$, $F_{tabel (0,01; 103)} = 6,89$, yang artinya adalah persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,732$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan pengaruh termasuk kategori yang *kuat* antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMB Maitreya di Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMB Maitreya di Indonesia, dengan persamaan regresi $\hat{Y}_{1,2} = 30,937 + 0,413 X_1 + 0,326 X_2$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji $F_{hitung} = 110,406 > F_{tabel (0,05; 102)} = 3,09$, $F_{tabel (0,01; 102)} = 4,82$, yang mengandung makna persamaan regresi berpengaruh positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi berganda dihasilkan sebesar $r_{y1,2} = 0,827$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan pengaruh termasuk kategori sangat kuat antara komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMB Maitreya di Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartini et al., (2020), Sagay et al., (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja Guru.

Tabel 12. Nilai Rata-rata tiap Indikator Variabel

Komunikasi Interpersonal	\bar{x}	Iklm Organisasi	\bar{x}	Kinerja Guru	\bar{x}
<i>Openness</i>	3,17	<i>Communication between members</i>	3,22	<i>Cooperative attitude</i>	3,33
<i>Positive Attitude</i>	3,13	<i>Supportive management</i>	3,04	<i>Initiative</i>	3,10
<i>Supportiveness</i>	3,38	<i>Recognition</i>	3,39	<i>Work quality</i>	2,98
Saling menerima <i>feedback</i>	3,07	<i>Structure</i>	3,25	<i>Effectiveness</i>	2,97
<i>Self Image</i>	3,39	<i>Responsibility</i>	3,09	<i>Skill & Responsibilities</i>	3,15

Skor rata-rata variabel komunikasi interpersonal guru SMB tertinggi terletak pada indikator *Self image* (3,39). Hal ini dikarenakan Dharma Buddhisme Maitreya membawa pengaruh yang sangat besar kepada Guru SMB Maitreya untuk gigih berjuang membangun citra diri yang positif. Dengan citra diri yang positif, guru SMB dapat mengenali potensi dan kelebihan diri yang perlu dikembangkan, dan bersikap realistis mengenai kekurangan, kewajiban dan keterbatasan diri yang perlu diperbaiki. Nilai rata-rata terendah pada indikator saling menerima *feedback* (3,07). Hal ini dikarenakan guru SMB Maitreya masih kesulitan dalam mengamalkan pesan Master Wang, dimana Antusias berhubungan dengan sesama adalah pengembangan cinta kasih dengan memberi perhatian kepada orang lain, menghibur, memotivasi, berempati, membantu menyelesaikan kerisauan dan menyukseskan orang lain (Wang, 2015). Perwujudan saling menerima *feedback* yang baik merupakan hal yang esensial dalam mencapai komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja guru.

Skor rata-rata variabel iklim organisasi guru SMB tertinggi pada *recognition* (3,39). Ini bukan berarti Guru SMB Maitreya mengajar sekolah minggu untuk mendapatkan penghargaan. YS. MS. Gaoshan berwelas asih bahwa manusia hidup didunia harus belajar menyukseskan orang lain dengan sepenuh hati & sekuat tenaga, tanpa mengharapkan pamrih. Guru SMB akan berdedikasi sepenuh hati tanpa pamrih. Namun mereka masih membutuhkan penghargaan *intangibile* berupa pemberian motivasi dan semangat, diberi peran dan tanggung jawab yang lebih besar, berkesempatan untuk mengembangkan *skill* dan peningkatan kualitas. Penghargaan *intangibile* ini menjadi pembangkit perjuangan Guru SMB Maitreya untuk kontinu berkontribusi tanpa henti. Nilai rata-rata terendah adalah manajemen yang supportif (3,04). Guru SMB dapat bekerja dengan baik tanpa dukungan dari pimpinan. Mereka akan tetap konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Demikian akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja guru akan meningkat.

Skor rata-rata variabel kinerja guru SMB tertinggi pada indikator sikap kooperatif (3,33). Sikap kooperatif penting dalam mengembangkan produktivitas kerja hingga maksimal dibandingkan dengan kerja secara individu. Atas pengaruh Dharma Buddhisme Maitreya, Guru SMB Maitreya mampu bekerja sama dengan siapapun. Nilai kinerja guru terendah pada indikator efektivitas (2,97), yaitu guru cenderung memberikan materi langsung kepada siswa tanpa menyampaikan tujuan pembelajaran, ini dikarenakan guru SMB Maitreya adalah sukarelawan, yang memiliki pekerjaan dan tanggung jawab lain, waktu persiapan materi pembelajaran sangat terbatas, sehingga sering memberikan pembelajaran ala kadarnya. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran kurang efektif. Efektivitas merupakan seberapa baik tugas yang dikerjakan, sejauh mana seorang individu menghasilkan *output* yang sesuai dengan plan, baik dalam aspek waktu, biaya maupun kualitasnya, ini dapat disebut efektif (Ravianto, 2014). Jadi efektivitas Guru SMB sangat utama untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan.

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian mengenai peningkatan kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya di Indonesia melalui komunikasi interpersonal dan iklim organisasi menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian yang dirinci sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,758 dan koefisien determinasi 0,575. Hal ini berarti variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru SMB sebesar 57,5%, semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,732 dan koefisien determinasi 0,536. Hal ini berarti variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,6%, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin meningkatkan kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi

interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,827 dan koefisien determinasi berganda 0,684, artinya variabel komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap kinerja guru SMB sebesar 68,4%, semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia. Sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diamati dan diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan visioner, budaya sekolah, etos kerja, religiusitas, kecerdasan spiritual dan variabel lainnya.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi yang dapat dilakukan secara tersendiri maupun secara bersama-sama. Dengan demikian maka dapat ditemukan implikasinya dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berarti kinerja guru dapat ditingkatkan melalui komunikasi interpersonal. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan indikator-indikator komunikasi interpersonal yakni adanya peningkatan terhadap sifat keterbukaan (*openness*), peningkatan sikap positif (*positif attitude*), pemberian *supportiveness*/dukungan, saling menerima *feedback* dan peningkatan citra diri (*self-image*). (2) Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berarti kinerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan indikator-indikator iklim organisasi yakni adanya peningkatan komunikasi antar anggota organisasi, terciptanya manajemen yang supportif, pemberian penghargaan (*recognition*), adanya struktur organisasi yang baik dan meningkatkan rasa tanggung jawab (*responsibility*). (3) Komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), maka kinerja guru SMB Maitreya dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator komunikasi interpersonal yakni Keterbukaan, Sikap Positif, dukungan, Saling menerima *feedback*, Citra diri dan aspek-aspek iklim organisasi yaitu komunikasi antar anggota organisasi, terciptanya manajemen yang supportif, pemberian penghargaan, struktur organisasi yang baik, dan rasa tanggung jawab.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi di dalam penelitian, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif masukan bagi kepala sekolah, serta pihak / instansi terkait untuk meningkatkan kinerja. Saran-saran terhadap kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Aspek saling menerima *feedback* dalam Komunikasi Interpersonal masih sangat lemah. Oleh sebab itu Kinerja Guru SMB Maitreya perlu ditingkatkan pada aspek tersebut. Saling menerima *feedback* sangatlah bermanfaat, sebab saling menerima *feedback* ini merupakan salah satu cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru, bahkan mampu membangun kekompakan dan semangat dalam tim kerja. Baik itu *feedback* positif atau negative, tetap gigih dan pantang mundur. SMB Maitreya dapat mengadakan retreat atau outbond, forum diskusi untuk Guru SMB agar terjalin sebuah hubungan yang erat dan baik, sehingga lebih mudah untuk saling menerima respon/*feedback*. (2) Pihak sekolah dapat memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti diklat dan workshop yang di lakukan pihak terkait guna menambah wawasan guru mengenai komunikasi interpersonal yang dapat diterapkan disekolah sehingga dapat menambah wawasan guru mengenai strategi yang kreatif dan inovatif untuk membantu guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi di sekolah dan mengoptimalkan kinerja guru di sekolah. (3) Pihak sekolah dapat menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses pembelajaran seperti bahan ajar, alat-alat pembelajaran yang memadai, untuk mempermudah guru dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Sehingga dapat memaksimalkan motivasi guru untuk merancang strategi pembelajaran yang efektif dan inovatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrian. (2004). Metode Mengajar Berdasarkan Tipologi Belajar Siswa.
<https://www.scribd.com/doc/32363271/Metode-Mengajar-Berdasarkan-Tipologi-Belajar-Siswa>
- Adrian. (2017). *Metodologi Penelitian*. Tulung Agung: Akademia Pustaka
- Armstrong, Michael. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. London: Kogan Page, 2007.
- Astor, R. A., & Benbenishty, R. (2019). *Bullying, School Violence, and Climate in Evolving Contexts*. Oxford

- University Press.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=wDB2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organization+climate+book&ots=nbeNaFny5e&sig=JdC2A0V3dBqYHBFaj2uVHinjVBM&redir_esc=y#v=onepage&q=organization+climate+book&f=false
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(01), 9–17. <https://jequi.ridwaninstitute.co.id/index.php/jequi/article/view/20/43>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Christensen, T., Lægred, P., & Røvik, K. A. (2020). *Organization Theory and the Public Sector*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780367855772/organization-theory-public-sector-tom-christensen-per-lægred-kjell-arne-røvik>
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Refika Aditama.
- Devito, Joseph A., *The Interpersonal Communication Book, Fifth Edition*, Harper & Row, Publishers, New York, 1989.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Fathoni, A. (2017). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Fortunately, R., Asmendri, A., & M. Haviz, M. H. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>
- Gao Shan, YS.MS. (2011). Lonceng Emas Pembangkit Nurani (Judul asli 醒世金鐘) Diterjemahkan oleh Tim Maitreyawira. Jakarta: Pusdiklat Buddhis Maitreyawira DPP MAPANBUMI
- Gibson, J. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga.
- Hafifah, R. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik (MAP)*, 3(4). <http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/290>
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1769>
- Hidayat, S. (2018). “Mutual Understanding Of Spiritual Awareness” : Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama. *Jurnal Studi Agama- Agama Dan Lintas Budaya*, 3(1), 80–98.
- Ismoyo, T., Lisniasari, & Boniran. (2021). Peran Ilmu Pengetahuan Agama Buddha Dalam Konstruksi Etika Sosial Dan Spiritual Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer*, 3(2), 84–92.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Murniasih, Y., & Tri Joko Rahardjo, D. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Guru Di Jepara. *Educational Management*, 5(2), 148–155.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Pustaka Belajar.
- Nofrion. (2018). *Komunikasi Pendidikan, Penerapan Teori dan konsep Komunikasi dalam Pembelajaran Edisi pertama*. Prenamedia Group.
- Nurudin. (2016). *Ilmu Komunikasi Ilmiah Dan Populer*. PT Raja Grafindo Persada.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Ratana, V., Sukodoyo, & Dew, S. (2020). Pembentukan Budi Pekerti Di Taman Kanak-Kanak Vidya Dharma Kabupaten Semarang. *Jurnal Pencerahan*, 13(2), 1–11.
- J. Raviyanto, 2014, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta : Binaman Aksara.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Press.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*,

6(3), 1708–1717.

- Stronge, J., & Tucker, P. (2020). *Teacher Evaluation*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315505534/handbook-teacher-evaluation-cd-rom-james-stronge-pamela-tucker>
- Suartini, N. L. K., Sapta, I. K. S., & Sujana, I. W. (2020). Influence of Leadership Principal and Communication on the Performance of Teacher With Job Satisfaction As Variable Mediation *IJSEGCE*, 3(2), 475–483. <http://journals.segce.com/index.php/IJSEGCE/article/view/154>
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukodoyo. (2018). Peran Cinta Kasih Guru Sebagai Prediktor Tindakan Moral Siswa Buddhis SMP Di Jawa Tengah. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1), 127–138.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sularto, Hariyanto, & Hatmono, P. D. (2020). Tugas guru agama buddha dan orang tua dalam meningkatkan kecerdasan spiritual. *Jurnal Bahusacca*, 14, 122–141.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Tjakra, W. (2019). Pendidikan Buddhis Di Era Milenial. *Jurnal Dhammavicaya*, 3(1), 22–27.
- Utama, I. G. N. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata*. Andi Offset.
- Wang, T. K. (2015). *Jalan Kelangsungan Hidup Umat Manusia (Judul asli 人類的生存之路)* Diterjemahkan oleh Tim Maitreyawira. Deli Serdang : Lembaga Pengkajian dan Penerbitan Kitab Suci Buddha Maitreya Indonesia DPP MAPANBUMI
- Winardi. (2018). *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Rajawali Persada.