

**KONTRIBUSI EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN SUNGAIPUA,
KABUPATEN AGAM**

TESIS



Oleh:

RINA NOFRIANTI

2010/19039

Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Rina Nofrianti: The contribution of communication effectiveness and the head master leadership to the teacher's commitment of the Elementary School In Sungaipua District, Agam Regency (2012)

The teacher's commitment is one factor to determine the achievement of teacher in performing at the school. Based on the early survey to some teacher of the Elementary School In Sungaipua District, Agam Regency, it is indicated that these teacher have low commitment. This phenomenon is caused the tight relation ship both communication effectiveness and the head master leadership factor. The aim of this research reveals how big the contribution of communication effectiveness and the head master leadership factor to the teacher's commitment. The hypothesis is tried in this research as follows: (1) communication effectiveness contributes to the teacher's commitment, (2) the head master leadership contributes to the teacher's commitment, (3) communication affectiveness and the head master leadership contributes together to the teacher's commitment.

The population of this research were 124 teacher of the Elementary School In Sungaipua District, Agam Regency. 72 teacher as sample were taken by using stratified proportional random sampling technique it used the questionnaire as an instrument. Analysis data used correlation and regration technique.

The result of analysis data, as follow: (1) the teacher's communication effectiveness contributes about 10,1% to the teacher commitment, (2) the head master leadership contributes about 8,6% to the teacher commitment, (3) both of them contribute together about 15,6% to the teacher's commitment at Elementary School In Sungaipua District, Agam Regency. The achievement score of teacher commitment and communication affectiveness is sufficient, and the head master leadership is good. The result of this research has implication to improve the teacher's commitment of the Elementary School In Sungaipua District, Agam Regency. It can be done through increasing the communication effectiveness and the head master leadership.

ABSTRAK

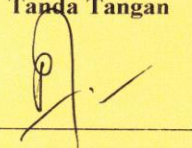
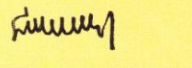
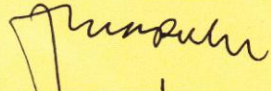
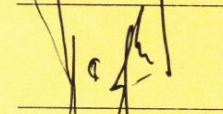
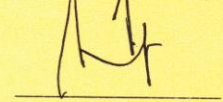
Rina Nofrianti. 2012. “Kontribusi Efektivitas Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua, Kabupaten Agam”. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Komitmen kerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah. Berdasarkan hasil survey awal terhadap guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua, Kabupaten Agam, terindikasi bahwa guru memiliki komitmen kerja yang rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya kontribusi efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) efektivitas komunikasi berkontribusi terhadap komitmen kerja guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap komitmen kerja guru, (3) efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua, Kabupaten Agam yang berjumlah 124 orang. Sampel berjumlah 72 orang, diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) efektivitas komunikasi berkontribusi sebesar 10,1% terhadap komitmen kerja, (2) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 8,6% terhadap komitmen kerja guru, (3) efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 15,6% terhadap komitmen kerja guru. Tingkat pencapaian skor efektivitas komunikasi dan skor komitmen kerja termasuk pada kategori cukup, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah termasuk pada kategori baik. Hasil dari penelitian ini mempunyai implikasi bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Rina Nofrianti*

NIM. : 19039

Tanggal Ujian : 27 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kontribusi Efektivitas Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua, Kabupaten Agam”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tim penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, Juli 2012
Saya yang Menyatakan

Rina Nofrianti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur disampaikan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya serta hidayahNya yang memberikan kekuatan pada penulis, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai wujud akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi pada program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, dengan judul “Kontribusi Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua, Kabupaten Agam”. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dan Prof.Dr. Gusril, M.Pd sebagai dosen pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan petunjuk, motivasi dan kontribusi sehingga tesis ini dapat selesai.
2. Bapak Dr. Yahya, M.Pd, Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dan proses penelitian guna menyelesaikan penulisan tesis ini.

4. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan.
5. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Agam, Kepala UPT Pendidikan TK/SD dan Luar Sekolah Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam, pengawas sekolah, kepala sekolah dan majelis guru SD Negeri Kecamatan Suangipua Kabupaten Agam yang telah memberikan bantuan dan kemudahan bagi penulis dalam memperoleh data dan informasi untuk penyelesaian tesis ini.
6. Dosen dan karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.
7. Kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam yang telah memberikan bantuan moril dan penulisan dalam penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Adminitrasi Pendidikan khususnya angkatan 2010 yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu berikan, mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amin...!

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Abstract.....	i
Abstrak.....	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Perumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan teori.....	19
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	45
C. Kerangka Pemikiran.....	46

D. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel.....	50
C. Defenisi Operasional.....	55
D. Pengembangan Instrumen	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	63
1. Komitmen kerja guru.....	63
2. Efektivitas komunikasi.....	65
3. Kepemimpinan kepala sekolah.....	67
B. Pemeriksaan persyaratan analisis.....	69
1. Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak.....	70
2. Uji normalitas data.....	70
3. Uji homogenitas data	71
4. Uji independensi antar variabel bebas.....	71
5. Uji linearitas garis regresi.....	72
C. Pengujian hipotesis.....	72
1. Hipotesis pertama.....	72
2. Hipotesis kedua.....	75
3. Hipotesis ketiga.....	78
D. Pembahasan.....	83
E. Keterbatasan Penelitian	88
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi.....	90
C. Saran-saran.....	93

DAFTAR RUJUKAN.....	95
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1. Penyebaran populasi berdasarkan strata pendidikan dan masa kerja.....	51
2. Penyebaran populasi berdasarkan jenjang pendidikan dan masa kerja.....	53
3. Hasil perhitungan sampel.....	53
4. Rincian sampel penelitian.....	54
5. Kisi-kisi instrumen penelitian sebelum uji coba.....	57
6. Kisi-kisi instrumen penelitian setelah uji coba.....	59
7. Hasil analisis kehandalan instrumen.....	60
8. Hasil analisis deskriptif.....	63
9. Distribusi frekuensi data komitmen kerja guru.....	64
10. Tingkat pencapaian responden setiap indikator komitmen kerja guru.....	65
11. Distribusi frekuensi efektivitas komunikasi.....	66
12. Tingkat pencapaian respon setiap indikator efektivitas komunikasi.....	67
13. Distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah.....	68
14. Tingkat pencapaian respon setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah.	69
15. Rangkuman hasil uji normalitas data komitmen kerja guru efektivitas komunikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah.....	70

16. Rangkuman analisis homogenitas variansi kelompok.....	71
17. Rangkuman hasil uji independensi antar variabel, efektivitas komunikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah.....	72
18. Rangkuman hasil analisis korelasi efektivitas komunikasi dengan komitmen kerja guru.....	73
19. Rangkuman analisis regresi efektivitas komunikasi guru terhadap komitmen kerja guru.....	73
20. Rangkuman hasil analisis korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru.....	75
21. Rangkuman analisis regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.....	76
22. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda variabel efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru.....	78
23. Rangkuman analisis regresi efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.....	79
24. Kontribusi efektivitas komunikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.....	81
25. Rangkuman hasil analisis korelasi parsial.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru.....	12
2. Kerangka pemikiran.....	49
3. Histogram komitmen kerja guru.....	64
4. Histogram efektivitas komunikasi guru.....	66
5. Histogram kepemimpinan kepala sekolah.....	68
6. Regresi linear efektivitas komunikasi dan komitmen kerja guru.....	74
7. Regresi linear kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru....	77
8. Regresi ganda efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Penghitungan Sampel	97
2. Angket uji coba.....	99
3. Data uji coba.....	110
4. Analisis instrument uji coba.....	116
5. Angket penelitian.....	122
6. Data penelitian.....	132
7. Data peneltian X1, X2 terhadap Y.....	150
8. Distribusi frekuensi data dan histogram efektivitas komunikasi.....	152
9. Distribusi frekuensi data dan histogram kepemimpinan kepala sekolah..	153
10. Dstribusi frekunesi data dan histogram komitmen kerja guru.....	154
11. Uji normalitas.....	155
12. Uji homogenitas.....	156
13. Korelasi dan regresi sederhana X1 terhadap Y.....	158
14. Korelasi dan regresi sederhana X2 terhadap Y.....	159
15. Korelasi dan regresi ganda XI dan X2 terhadap Y.....	161
16. Korelasi parsial.....	162
17. Surat izin uji coba penelitian	
18. Surat izin penelitian	
19. Surat keterangan melaksanakan penelitian dari sekolah	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada dasarnya terkait dengan berbagai aspek kehidupan manusia, baik secara individual maupun sosial. Pendidikan tidak sekedar merubah menjadi pandai atau menjadikan anak manusia terbebas dari kebodohan, pendidikan lebih luas dari itu. Dalam gagasan besar pendidikan di negara kita misalnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Jadi, pendidikan mempunyai visi dan misi dan melibatkan partisipasi dari berbagai pihak, sehingga mampu mewujudkan fungsi sosial dan ide pencerahan bagi masyarakat agar terdidik dan berwawasan agar siap menghadapi tantangan globalisasi.

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, maka sewajarnya pendidikan menjadi alat untuk mencerdaskan bangsa. Fungsi pendidikan nasional adalah sebagai alat untuk membangun kepribadian warga negara, pengembangan kebudayaan dan moral bangsa Indonesia. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2003 bahwa "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa". Salah satu faktor yang menentukan dalam pendidikan yaitu seorang yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu

situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Individu tersebut adalah orang yang bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani, mampu berdiri sendiri dan mampu menanggung resiko dari segala perbuatannya.

Dalam suatu organisasi (sekolah), karyawan/guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasinya. Kompetensi tanpa komitmen sama dengan sebuah pistol berpeluru tetapi tidak bisa ditembakkan.

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Spector (2000) dalam Setiawati (2007), komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Menurut Hatmoko (2006) dalam Amilin (2008) komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha

menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Meyer (1997) menyatakan bahwa di dalam komitmen organisasi secara umum mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, baik itu iklim kerja maupun komunikasi yang terjalin di dalam organisasi tersebut, dan hal itu mempunyai implikasi bagi karyawan untuk memutuskan tetap berkeinginan menjadi anggota organisasi tersebut, dan ini memungkinkan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama-sama dalam organisasi tersebut.

Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain saling tolong menolong, saling memberi dan menerima, dan saling ketergantungan. Intinya bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain.

Menurut Stephen Covey dalam kutipan Aribowo Prijosaksono dan Roy Sambel, komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam di saat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasan, komunikasi kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan efektif.

Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia, seperti halnya manusia membutuhkan udara untuk bernafas. Maka dari itu, karena komunikasi sudah menjadi hal yang biasa dilakukan, ini artinya bahwa komunikasi sudah menjadi hal yang lumrah dan biasa terjadi, sehingga tanpa disadari

sebagian dari orang kurang memperhatikan bagaimana seharusnya berkomunikasi dengan baik, dan akibatnya seringkali seseorang mengalami kegagalan dalam berinteraksi dengan sesamanya, sehingga menimbulkan kesalahpahaman atau salah pengertian antara satu dengan yang lain.

Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan, khususnya adalah lembaga pendidikan (sekolah). Menurut Suranto AW, komunikasi dapat meningkatkan keharmonisan kerja dalam perkantoran. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi akan terganggu. Akibatnya adalah disharmonisasi yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan pendidikan.

Organisasi adalah suatu unit yang terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang untuk mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Dapat disimpulkan, bahwa organisasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam satu wadah atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam tubuh organisasi terdiri dari bagian-bagian yang disebut unit-unit atau sub-sub, yang kesemuanya itu mempunyai fungsi dan tugas masing-masing.

Sekolah merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa dan lain sebagainya), yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan

tanggung jawabnya untuk mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah.

Mengingat pentingnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru tersebut, karena guru dapat dikatakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru tidak dapat diabaikan oleh pimpinan. karena diduga dapat memberi dampak yang cukup besar bagi komitmen kerja guru.

Kepemimpinan seorang pimpinan diduga ikut berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Kepemimpinan merupakan hal yang mendasar untuk dapat mempengaruhi bawahan agar mereka mau berbuat dan bekerja dengan lebih baik. Seorang pimpinan yang baik harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerja, memberikan pembinaan, mendorong kreativitas, dan membina hubungan yang baik dengan seluruh personil. Hal ini akan memperlancar pencapaian tujuan pendidikan. Dalam mewujudkan itu tidak merupakan hal yang mudah, oleh karena tidak semua pimpinan mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik

Guru adalah bagian dari unit kerja di sekolah. Tugas dari seorang guru adalah membimbing, mengarahkan, mengajar, dan mendidik terhadap para siswanya. Dengan profesi yang disandangnya, diharapkan guru mampu memberikan sumbangan yang besar terhadap kemajuan

dan perkembangan sekolah. Bisa dikatakan, bahwa yang bertanggung jawab atas baik buruknya kualitas siswa adalah guru. Untuk itu di dalam profesinya guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik sehingga terlihat prestasi dalam proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam sebuah organisasi khususnya sekolah membutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara sub kerja yang satu dengan yang lainnya. Karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar interaksi antara satu orang dengan orang lain. Jika kerjasama dalam kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan dari sebuah kelompok (organisasi) akan cepat terwujud, namun jika terdapat distorsi dalam kerjasama tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai akan terasa lebih sulit.

Suranto AW berpendapat bahwa perkantoran yang berfungsi baik ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Senantiasa terjadi komunikasi, kerjasama, saling koreksi, dan terdapat sistem pembagian tugas antar komponen tersebut. Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan komitmen kerja pun akan meningkat

Dewasa ini perubahan dan perkembangan peradaban zaman sangat cepat dan begitu canggih. Steers dan poters (1983) mengatakan bahwa salah satu aspek penting yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas adalah komitmen kerja. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi akan mematuhi segala norma dan peraturan, mau bekerja keras, dan mempunyai keinginan untuk tetap menjalankan tugasnya. Guru yang mempunyai komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan melibatkan diri secara penuh pada pekerjaannya, mempergunakan waktu serta energi dalam pekerjaannya serta menempatkan pekerjaan sebagai bagian sentral dari keseluruhan hidupnya yang menunjukkan meningkatnya keterlibatan kerja guru.

Guru yang memiliki kepercayaan akan misi dan tujuan pendidikan, kemauan untuk meningkatkan kecakapan dan dan tetap bekerja dalam organisasi dapat berpengaruh pada meningkatnya komitmen kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja guru, maka perlu dibutuhkan keterlibatan pimpinan untuk menumbuhkan komitmen kerja dan komunikasi yang lancar dalam lingkungan kerja juga akan dapat meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menciptakan iklim kerja yang baik artinya hubungan dengan pola komunikasi antara pimpinan dan guru dan antar guru itu sendiri harus berjalan seimbang. Komunikasi yang baik dan efektif adalah komunikasi yang mengalir dari individu ke individu lain dalam bentuk tatap muka dalam kelompok. Iklim komunikasi meliputi juga gaya kepemimpinan

yang ada di suatu organisasi. Karakter dari pimpinan sangat mempengaruhi komunikasi dan komitmen kerja para guru. Apabila pimpinan bersikap otoriter, maka sikap guru terhadap pimpinan akan negatif, sehingga akibatnya komunikasi dan komitmen kerja yang baik juga tidak akan terjadi secara wajar. Sebaliknya apabila pimpinan dapat melakukan pola hubungan dengan komunikasi yang baik dengan guru, maka persepsi dan sikap guru terhadap pimpinan juga akan positif dan komitmen kerja guru pun secara otomatis juga akan tinggi.

Schatz dan schatz (1980) mengemukakan komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam bekerja. Derajat komitmen yang tinggi dalam diri seseorang sangat menentukan kesungguhan seseorang dalam bekerja. Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mewarnai kinerja.

Menurut Djati (2002:2) dengan adanya komitmen karyawan mengisyaratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat bekerja.

Efektivitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan yang ada di sekolah, diharapkan akan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Adanya komunikasi yang sehat dan baik antara sub

kerja yang satu dengan yang lain, diharapkan akan turut membantu perkembangan komitmen guru di sekolah. Dengan adanya keterbukaan dan pengertian maka guru akan merasa lebih akrab dan dapat dijadikan sebagai teman diskusi. Setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Guru yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan awal mengenai komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam, melalui pengamatan proses belajar mengajar, absensi, wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang guru, di dapat beberapa fenomena mengenai komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Pertama, masih ada guru yang melakukan tindakan indisipliner, tindakan indisipliner tersebut adalah masih ada guru yang tidak hadir, terlambat, sering keluar masuk kelas, dan izin melakukan kegiatan lain di luar kegiatan sekolah. Kedua, masih ada guru yang belum memprogram evaluasi hasil belajar, seperti guru belum membuat kisi-kisi soal terlebih dahulu, hasil evaluasi jarang dianalisis, program remedial dan pengayaan tidak terlaksana dengan baik. Ketiga, masih banyak guru yang masih menggunakan metode ceramah atau bercerita dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga pembelajaran itu terindikasi kaku dan membosankan, selain itu guru juga jarang menggunakan media

pembelajaran, sehingga anak-anak kurang termotivasi untuk mengikuti proses pembelajaran. Ke-empat, masih banyak guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melepas tanggung jawab. Ke-lima, masih kurangnya keakraban sosial di lingkungan sekolah.

Apabila fenomena tersebut terus dibiarkan, maka akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, perlu diteliti mengenai kontribusi efektivitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru. Penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan sejauh mana kontribusi efektivitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat, disiplin, loyal, serta memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaan akan menjadi lebih baik. Oleh karena itu komitmen kerja perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang ada.

Menurut Argyris dan Soetjipto (2002), faktor yang diduga mempengaruhi komitmen, secara umum dapat dibedakan atas 2 faktor yaitu :

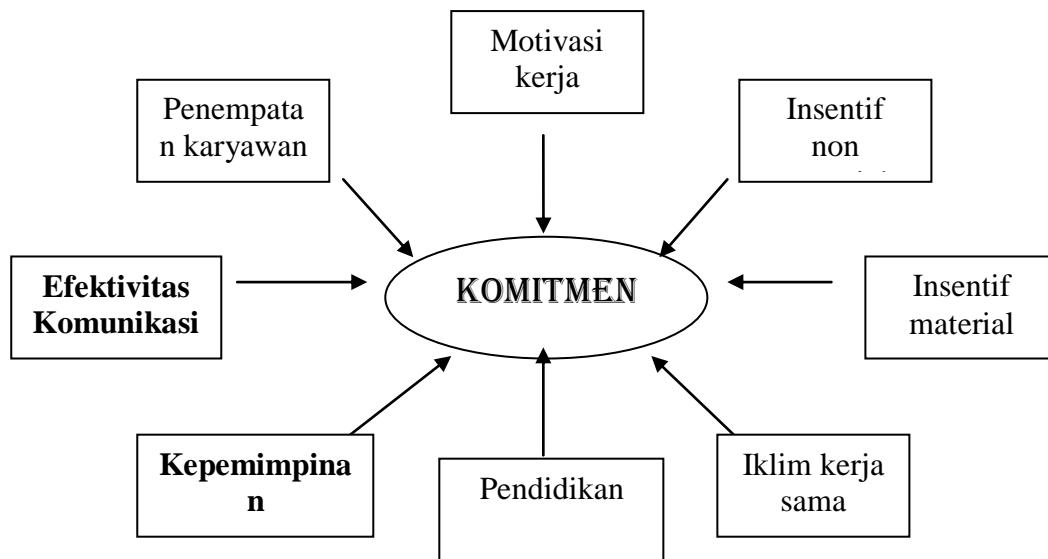
- 1) Faktor internal: faktor yang berasal dari diri sendiri untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab berdasarkan pada motivasi yang dimilikinya.
- 2) Faktor eksternal: dorongan untuk berkomitmen terhadap tugas yang timbul karena adanya faktor dari luar.

Menurut Amstrong (1994:62) ada 2 faktor yang mempengaruhi komitmen :

- 1) Lingkungan yaitu kultur dan nilai organisasi akan mendorong atau menghambat orang-orang berprestasi
- 2) Individu yaitu tingkat keterikatan seseorang akan dipengaruhi oleh cara dia diarahkan dan di motivasi.

Secara rinci faktor yang diduga mempengaruhi komitmen kerja karyawan diidentifikasi di lapangan antara lain: (1) motivasi kerja, (2) insentif non material, (3) insentif material, (4) iklim kerja sama, (5) pendidikan, (6) gaya kepemimpinan, (7) komunikasi, serta (8) penempatan karyawan.

Faktor-faktor tersebut terjadi didasari dari pendapat Sahertian (1999), Schatz dan Schatz (1980), Argyris dan Soetjipto (2002) Nawawi (1993) dan Amstrong (1994) seperti pada gambar:



Gambar 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Dari gambar 1 di atas menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap komitmen kerja, yakni masing-masing faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi merupakan kekuatan dinamis yang mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja se-efisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab apabila didasari oleh motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaan itu. Tetapi, apabila karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja yang rendah, maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam bekerja pun akan rendah. Sahertian (1994:38) berpendapat bahwa

komitmen dipengaruhi oleh motivasi yang bersumber dalam diri sendiri. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan dan tujuan seseorang terhadap pekerjaannya. Harapan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai inilah yang diperkirakan membuat seseorang karyawan lebih tinggi komitmennya dalam melaksanakan tugas.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja adalah insentif non material. Insentif non material diduga merupakan faktor yang ikut mempengaruhi komitmen disamping insentif berupa material. Salah satu bentuk insentif non material adalah penghargaan yaitu merupakan suatu pemberian atas prestasi yang diperoleh karyawan dari hasil pekerjaannya. Penghargaan itu bisa berupa pujian, penghormatan dan sebagainya.

Insentif material juga dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja. Insentif material dapat dikatakan sebagai imbalan atau gaji yang didapat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Iklm kerja sama menurut Soetjipto (2002:128) komitmen dapat mengembangkan nilai-nilai kebersamaan. Dengan adanya kepedulian dan rasa kebersamaan diantara karyawan akan menimbulkan kerja sama yang menyenangkan. Apabila iklim kerja sama terjalin sesama karyawan dalam suasana yang kondusif dan menggembirakan, maka iklim kerja sama itu diperkirakan akan membuat karyawan lebih komitmen dalam melaksanakan tugas.

Komitmen kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Menurut Sahertian (1994:42), seseorang yang tinggi tingkat kognitifnya akan berfikir lebih abstrak, imajinatif, kreatif dan demokratis. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih luwes dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen adalah kepemimpinan. Menurut Nawawi (1995) kepemimpinan yang efektif akan membuat karyawan mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh tanggung jawab dalam bekerja. Schatz (1998) menyatakan bahwa peningkatan komitmen terhadap semua tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasan.

Faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi dapat dikatakan sebagai proses penyampaian pesan. Hoy dan Miskel (1978) mengemukakan bahwa hubungan komunikasi yang baik antara karyawan akan meningkatkan keakraban antar karyawan, dan juga akan meningkatkan komitmen kerja.

Penempatan karyawan juga mempengaruhi komitmen kerja karyawan, apabila seseorang karyawan dalam bekerja ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya, maka karyawan itu akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh sehingga akan meningkatkan komitmen kerjanya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, jika dilihat dari fenomena yang ada, maka faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam adalah faktor komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas untuk lebih memperjelas dan memberi arah yang tepat dalam pembatasan penelitian ini, penulis memberikan batasan sesuai dengan judul yaitu kontribusi efektivitas komunikasi organisasi dan pemimpin kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam. Oleh karena itu, penelitian ini akan melihat seberapa besar kontribusi efektivitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi antara efektivitas komunikasi organisasi dengan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam?
2. Apakah terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam?
3. Apakah terdapat kontribusi bersama-sama antara efektivitas komunikasi organisasi dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi antara efektivitas komunikasi organisasi dengan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.
2. Kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.

3. Kontribusi antara efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan, terutama dalam hal efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru

2. Manfaat Praktis

- a. Guru SD Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam.

Sebagai balikan dalam meningkatkan komitmen kerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan

- b. Kepala SD Negeri Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam

Sebagai masukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam usaha meningkatkan komitmen kerja guru

- c. Kepala UPTD Pendidikan TK/SD dan LS Kecamatan Sungaipua, Kab. Agam.

Sebagai masukan untuk meningkatkan pengawasan terhadap efektivitas komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah dalam usaha untuk meningkatkan komitmen kerja guru.

d. Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan informasi atau rujukan awal dalam melakukan penelitian yang relevan