

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SWASTA
KECAMATAN PADANG BARAT**

SKRIPSI

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang***



Oleh:

DINI ELFIANI
2006/77618

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

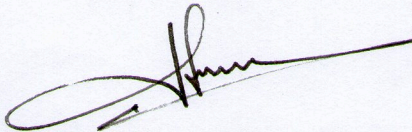
**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SWASTA
KECAMATAN PADANG BARAT**

Nama : Dini Elfiani
Bp/Nim : 2006/77618
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

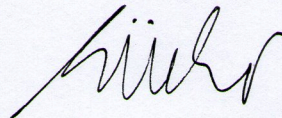
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001

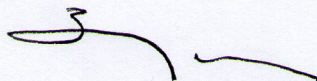
Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Drs. H. Syamwil M.Pd
NIP.19590820 198703 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Koperasi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMA SWASTA KECAMATAN
PADANG BARAT

Nama : Dini Elfiani

BP/NIM : 2006/77618

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Keahlian : Pendidikan Ekonomi Koperasi

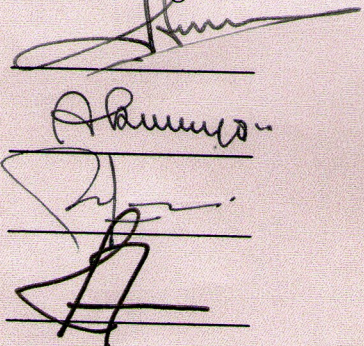
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2011

Tim Penguji

No. Jabatan	Nama
1. Ketua	: Prof. Dr. H. Agus Irianto
2. Sekretaris	: Dra. Armida. S, M.Si
3. Anggota	: Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT
4. Anggota	: Drs. H. Alianis, M.S

Tanda Tangan



ABSTRAK

Dini Elfiani (2006/77618) Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

**Pembimbing I. Prof. Dr. H. Agus Irianto
II. Rini Sarianti, SE, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana (1) Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap motivasi kerja, (2) Pengaruh kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat berjumlah 152 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Cluster Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Model, Analisis Jalur, dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kemampuan komunikasi terhadap motivasi kerja (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada guru untuk lebih meningkatkan kemampuan komunikasi dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja guru yang baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji kita ucapkan kehadirat Allah SWT, Rabb semesta alam yang Maha Pengasih dan Penyayang. Shalawat dan salam untuk nabi Muhammad SAW, sebagai Uswatun Hasanah yang patut untuk diteladani dari segala segi kehidupan beliau.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swata Kecamatan Padang Barat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Agus Irianto selaku pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar, M.S selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamwil, M.Pd dan Bapak Drs. Zulfahmi Dip. IT selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.

3. Bapak Drs. H. Zulfahmi Dip. IT, Drs. H. Ali Anis, M.S dan Dra. Armida, S, M.Si sebagai Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan saran perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2006 yang saling memberikan motivasi serta semangatnya.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Padang, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja Guru.....	9
a. Pengertian.....	11
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	15
2. Kemampuan Komunikasi.....	17
a. Pengertian.....	17
b. Bentuk komunikasi.....	19
c. Unsur-unsur komunikasi.....	21
d. Keterampilan komunikasi guru.....	21
3. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian.....	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	24
c. Pentingnya motivasi kerja.....	29
d. Teori-teori motivasi kerja.....	30

B. Kajian Penelitian yang relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
1 Populasi.....	35
2 Sampel.....	36
D. Variabel dan Data.....	37
1 Variabel.....	37
2 Jenis dan sumber data.....	38
E. Defenisi Operasional Variabel.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Instrumen Penelitian.....	41
1 Kisi-kisi instrument.....	41
2 Uji coba intrument.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan.....	54
B. Hasil Penelitian.....	62
C. Uji Asumsi Klasik.....	73
D. Uji Model.....	75
E. Analisis Jalur.....	76
F. Uji Hipotesis.....	82
G. Pembahasan.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Guru yang Memperbaharui Program Tahunan, Program Semester dan Rencana Pembelajaran Januari-Juni 2010.....	2
2. Tingkat Ketidakhadiran Guru SMA Swasta Kecamatan Padang Barat Januari-Juni 2010.....	6
3. Data Jumlah Guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.....	36
4. Distribusi Populasi dan Sampel.....	37
5. Skor Alternatif Jawaban Setiap Pernyataan Penelitian.....	40
6. Kisi-Kisi Instrument Penelitian.....	41
7. Item Pernyataan yang Tidak Memenuhi Uji Validitas.....	44
8. Kriteria Besarnya Koefisien Reabilitas.....	45
9. Distribusi Kinerja Guru.....	63
10. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Membuat Rencana Pengajaran.....	63
11. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Melaksanakan Pengajaran.....	64
12. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Melakukan Interaksi.....	65
13. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Melaksanakan Evaluasi.....	65
14. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Melakukan Penelitian Pendidikan.....	66
15. Distribusi Kemampuan Komunikasi.....	67
16. Distribusi Frekuensi Kemampuan Komunikasi Indikator Mengembangkan Sikap Positif.....	67
17. Distribusi Frekuensi Kemampuan Komunikasi Indikator Luwes dan Terbuka.....	68
18. Distribusi Frekuensi Kemampuan Komunikasi Indikator Tampil Bergairah dan Bersungguh-Sungguh.....	69

19. Distribusi Frekuensi Kemampuan Komunikasi Indikator	
Mengelola Interaksi.....	69
20. Distribusi Motivasi Kerja.....	70
21. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Tekun Bekerja.....	71
22. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Kegairahan Kerja.....	71
23. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab.....	72
24. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Kesempatan	
Mengembangkan Diri.....	73
25. Uji Normalitas	74
26. Uji Homogenitas.....	75
27. Analisis Varians Variabel Kemampuan Komunikasi Motivasi Kerja	
terhadap Kinerja Guru.....	75
28. Koefisien Jalur Variabel Kemampuan Komunikasi Terhadap	
Motivasi Kerja	76
29. Koefisien Jalur Variabel Kemampuan Komunikasi dan Motivasi Kerja	
terhadap Kinerja Guru.....	78
30. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Variabel penyebab, Variabel	
Perantara, Variabel Akibat.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	34
2. Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.....	54
3. Struktur pengaruh variabel kemampuan komunikasi Terhadap motivasi kerja.....	51
4. Struktur pengaruh variabel kemampuan komunikasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru.....	51
5. Sub Struktur 1.....	77
6. Sub struktur 2.....	79
7. Hasil Akhir Analisis Jalur.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	91
2. Angket Penelitian.....	93
3. Tabulasi Data Uji Angket Variabel Y.....	99
4. Tabulasi Data Uji Angket X_1	100
5. Tabulasi Data Uji Angket X_2	101
6. Uji Validitas dan Reabilitas Y.....	102
7. Uji Validitas dan Reabilitas X_1	104
8. Uji Validitas dan Reabilitas X_2	106
9. Rekapitulasi Data Penelitian Y.....	108
10. Deskripsi Variabel Y.....	110
11. Rekapitulasi Data Penelitian X_1	117
12. Deskripsi Variabel X_1	119
13. Rekapitulasi Data Penelitian X_2	126
14. Deskripsi Variabel X_2	128
15. Tabel Distribusi Frekuensi Y.....	135
16. Tabel Distribusi Frekuensi X_1	136
17. Tabel Distribusi Frekuensi X_2	137
18. Uji Normalitas.....	138
19. Uji Homogenitas.....	138
20. Regression $X_2 = f(X_1, e_1)$	139
21. Regression $Y = f(X_1, X_2, e_2)$	140
22. Surat Penelitian dari FE UNP.....	141
23. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Padang.....	142
24. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMA PERTIWI 2.....	143
25. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMA PGRI 6.....	144
26. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMA MUHAMADIYAH 2...	145
27. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMA BAITURRAHMAH.....	146

28. SuratTelah Melaksanakan Penelitian dari SMA EKASAKTI.....	147
29. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMA YAPI.....	148

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional adalah usaha secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kebiasaan, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003). Keadaan yang terjadi khususnya Dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional dinyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik, yang dimaksud kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya bila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan penulis lakukan di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat menemukan masih adanya guru yang mengajar tanpa persiapan, ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa dan kurang maksimal dalam menjalankan tugas, masih ada guru yang belum memiliki program tahunan, program semester, dan rencana pembelajaran.

Tabel 1. Guru yang Memperbaharui Program Tahunan, Program Semester dan Rencana Pembelajaran Januari-Juni 2010

No	Nama Sekolah	Program Tahunan	Program Semester	Rencana Pembelajaran
1	SMA PERTIWI 2	69%	69%	69%
2	SMA PGRI 6	50%	50%	50%
3	SMA MUHAMADIYAH 2	75%	75%	75%
4	SMA BAITURRAHMAH	50%	50%	50%
5	SMA EKASAKTI	64%	64%	64%
6	SMA YAPI	76%	76%	76%

Sumber: Tata Usaha Sekolah di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat, maka dapat diketahui bahwa di SMA PERTIWI 2

guru yang memperbaharui program tahunan 69%, program semester 69%, dan rencana pembelajaran 69%. SMA PGRI 6 guru yang memperbaharui program tahunan 50%, program semester 50% dan rencana pembelajaran 50%. SMA MUHAMADIYAH 2 guru yang memperbaharui program tahunan 75%, program semester 75% dan rencana pembelajaran 75%. SMA BAITURRAHMAH guru yang memperbaharui program tahunan 50%, program semester 50% dan rencana pembelajaran 50%. SMA EKASAKTI guru yang memperbaharui program tahunan 64%, program semester 64% dan rencana pembelajaran 64%. SMA YAPI guru yang memperbaharui program tahunan 76%, program semester 76% dan rencana pembelajaran 76%.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Menurut Arikunto (1990:288) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup sikap, minat, intelegensi, motivasi, komunikasi dan kepribadian. Faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2001:2):

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, 1)keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, 2)motivasi kerja, 3)komunikasi kerja, 4)disiplin kerja, 5)upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan.

Sehubungan dengan hal ini, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi diperlukan untuk

menciptakan iklim komunikatif antara guru dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran (Karti soeharto,1995:22). Bahasa yang digunakan dan proses berpikir yang sedang dilakukan seorang guru sangat berkaitan erat dengan kejelasannya dalam berkomunikasi dengan siswa-siswanya. Komunikasi yang jelas dalam sebuah pembelajaran adalah salah satu syarat pembelajaran dapat berlangsung efektif. Selain itu kemampuan komunikasi guru merupakan salah satu kemampuan seorang guru untuk memimpin dengan baik sehingga guru bisa tampil bergairah dan bersungguh-sungguh dalam setiap kegiatan pembelajaran.

Namun pada kenyataannya dijumpai bahwa guru kurang memandang semua siswa secara keseluruhan untuk ikut aktif sehingga ada siswa yang terabaikan. Masih ada guru yang kurang merespon dan terbuka atas jawaban dari setiap pertanyaan yang dilontarkan oleh guru ini berdampak kepada kinerja guru, dimana kinerja guru masih rendah dalam melaksanakan pengajaran/PBM.

Kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan komunikasi motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut Hasibuan, (2001:146). Bila dihubungkan dengan observasi yang penulis lakukan dimana komunikasi masih rendah dalam PBM, karena guru hanya melakukan komunikasi dengan siswa yang pintar-pintar saja di kelas, dan mengabaikan siswa yang kurang pintar, dengan keadaan tersebut mengakibatkan motivasi kerja akan rendah, terjadinya

kecenderungan sebagian besar siswa di kelas dan motivasi untuk belajar pun menjadi rendah sehingga siswa menjadi acuh tak acuh, tidak mau membaca buku, tidak peduli dengan pelajaran dan tidak mengerjakan tugas-tugas sekolah sehingga kondisi kelas menjadi ribut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, Siswanto (1990:55) mengatakan motivasi kerja adalah perasaan/kehendak/keinginan yang mempengaruhi kemauan/individu sehingga mau bertingkah laku bertindak dengan baik dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada dasarnya perasaan dan keinginan yang mendorong orang untuk berbuat dan bekerja keras guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja merupakan kondisi/dorongan yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Berdasarkan observasi masih ada guru yang tidak melaksanakannya dengan baik dimana motivasi kerja guru masih rendah atau kurang pada saat mengajar, motivasi mengalami penurunan dari waktu ke waktu, hal ini terlihat dari ketidaktepatan waktu guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Disamping itu kita dapat melihat tingkat motivasi kerja guru dari tanggung jawabnya. Dimana guru yang efektif akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya baik dalam proses belajar mengajar maupun di luar proses belajar mengajar.

Namun demikian masih banyak guru yang meninggalkan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat ketidakhadiran guru di sekolah.

Tabel 2. Tingkat Ketidakhadiran Guru SMA Swasta Kecamatan Padang Barat Januari-Juni 2010

No	Nama Sekolah	Frekwensi Guru	Jenis Ketidakhadiran			Tingkat Ketidakhadiran		
			Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin
1	SMA PERTIWI 2	36	25orang	15orang	20orang	69%	42%	56%
2	SMA PGRI 6	18	15orang	13orang	17orang	83%	72%	94%
3	SMA MUHAMADIYAH 2	20	17orang	15orang	12orang	85%	75%	60%
4	SMA BAITURRAHMAH	30	24orang	17orang	27orang	80%	57%	90%
5	SMA EKASAKTI	31	30orang	20orang	28orang	97%	65%	90%
6	SMA YAPI	17	15orang	10orang	12orang	88%	59%	71%

Sumber: Tata Usaha di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat

Keterangan:

Frekwensi guru : Jumlah guru masing-masing sekolah
 Sakit : Jumlah guru yang tidak hadir dalam 6 bulan
 Izin : Jumlah guru yang izin dalam 6 bulan
 Alfa : Jumlah guru yang yang alfa dalam 6 bulan
 Tingkat sakit : Jumlah guru yang sakit dalam 6 bulan/jumlah guru x100%
 Tingkat alfa : Jumlah guru yang alfa dalam 6 bulan/jumlah guru x100%
 Tingkat izin : Jumlah guru yang izin dalam 6 bulan/jumlah guru x100%

Dari tabel 2 diatas tingkat ketidakhadiran guru selama bulan Januari-Juni 2010, memperlihatkan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya masih rendah sekaligus membuktikan rendahnya motivasi kerja guru.

Berdasarkan pemikiran diatas dan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru masih rendah
2. Masih rendahnya kemampuan komunikasi guru terutama dalam proses PBM mengakibatkan rendahnya kinerja guru di sekolah
3. Kurangnya komunikasi guru dengan siswa menyebabkan siswa malas untuk belajar
4. Tanggung jawab guru di sekolah masih rendah menyebabkan rendahnya motivasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis pada penelitian ini hanya mendeskripsikan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat, yang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan komunikasi dan motivasi kerja, karena kemampuan komunikasi dan motivasi kerja guru masih rendah di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat, yang mempengaruhi kinerja guru makanya penulis hanya membahas 2 faktor saja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh kemampuan komunikasi terhadap motivasi kerja di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat?

2. Sejauhmana pengaruh kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap motivasi kerja di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.
2. Pengaruh kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi:

1. Untuk penulis, sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Untuk lembaga pendidikan, agar dapat menyediakan atau menghasilkan calon guru yang mengerti tentang proses pembelajaran yang baik.
3. Untuk mahasiswa pendidikan sebagai calon guru untuk lebih mempersiapkan diri sebelum terjun ke lapangan sebagai tenaga pendidik.
4. Bagi pihak lainnya, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja pada dasarnya sama dengan pengertian unjuk kerja. Pengertian kinerja secara umum merupakan kegiatan yang mengarah pada suatu hasil yang diharapkan. Depdikbud (1995) membatasi kinerja sebagai kegiatan yang merujuk kepada tindakan yang dapat diamati. Kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja ini dapat ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja. Kinerja adalah: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Selanjutnya menurut Flippo (1993:13) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Flippo menjelaskan bahwa kinerja organisasi itu dicapai menurut kriteria tertentu, oleh orang tertentu dan dinilai oleh orang tertentu.

Dari pendapat Flippo dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam

waktu tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Handoko (1988:143) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dalam pengertian dapat diketahui bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya.

Menurut Prawisentono (1999:2) mengartikan kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Kinerja guru sebagai seperangkat

perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran.

Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa pengertian kinerja yang diterjemahkan dari *performance*, merupakan tindakan yang terkait dengan perilaku seseorang sehubungan dengan tugas dan aktivitas tertentu.

Menurut Bafadal (1992:23) tugas guru adalah segala aktivitas dan kewajiban yang diinformasikan oleh guru dalam perannya sebagai guru (pengajar). Adapun tugas guru tersebut menurut Bafadal (1992:25) adalah:

- 1) Menyeleksi kurikulum
- 2) Mendiagnosis kesiapan, gaya dan minat
- 3) Merancang program
- 4) Merencanakan pengelolaan kelas
- 5) Melaksanakan pengajaran di kelas

Sedangkan menurut Soekartawi (1995:7) menyatakan bahwa tugas guru adalah:

- 1) Menentukan bahan ajar yang relevan dan sesuai dengan tujuan pengajaran

- 2) Merencanakan pengajaran sesuai dengan tujuan
- 3) Memberikan bahan ajar (cara mengajar) dengan baik sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai
- 4) Memberikan bahan ajar yang terperinci dan sistematis
- 5) Memberikan bahan ajar sesuai dengan kapasitas berfikir siswa

Tugas guru dalam meningkatkan mutu dan produktivitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan tugas guru dalam operasional pendidikan di sekolah. Bidang-bidang operasional itu terdiri dari berbagai unsur yang kesemuanya terarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya tergantung pada usaha pemberian program pengajaran.

Program tersebut perlu didukung oleh sistem pengelolaan sekolah, administrasi dan supervisi pendidikan. Dalam keadaan seperti itu masih sering terjadi bahwa peserta didik mengalami kesulitan didalam mencapai tujuan-tujuan kurikuler yang diinginkan. Di sisi lain kesulitan itu dapat timbul dari keadaan kesehatan para peserta didik, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat psikis. Beberapa kesejahteraan dari peserta didik mencakup kebutuhan-kebutuhan dalam bentuk kegiatan organisasi anak didik, dan pelayanan guru serta petugas bimbingan dan konseling.

Bidang-bidang operasional seperti administrasi dan supervisi, proses belajar mengajar, dan kesejahteraan anak didik, biasanya dijadikan sebagai dasar pembagian tugas di antara kepala sekolah, guru dan konselor. Apabila diperhatikan secara seksama, ketiga bidang itu harus ditangani oleh semua tenaga kependidikan yang

mengasuh sekolah dengan penekanan yang berbeda sesuai dengan tugas pokoknya. Erat kitannya dengan bidang operasi sekolah tersebut, dalam peningkatan dan keberhasilan pendidikan di sekolah, guru mempunyai tiga tugas pokok yang harus tampak dalam kinerjanya, yaitu 1) tugas professional, 2) tugas kemanusiaan, dan 3) tugas kemasyarakatan.

Tugas professional berhubungan dengan tugas klasik guru yang terdiri atas tugas mendidik untuk mengembangkan kepribadian, tugas mengajar untuk mengembangkan kemampuan berfikir, dan tugas melatih untuk mengembangkan keterampilan. Tugas seperti ini berarti bahwa guru mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang belum ada dan seharusnya diketahui oleh peserta didik.

Tugas kemanusiaan ialah bantuan guru kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, melakukan identifikasi diri dan intropeksi diri agar peserta didik dapat menempatkan dirinya di masyarakat luas sebagai manusia yang memiliki cita-cita dan harga diri. Tugas kemasyarakatan berkaitan dengan tugas guru untuk membimbing peserta didik agar mereka dapat mewariskan nilai-nilai yang sesuai falsafah dan budaya bangsa.

Ketiga tugas pokok guru tersebut harus tercermin secara terpadu dalam kinerja mereka pada waktu melaksanakan proses belajar mengajar (PBM). Apabila guru diharapkan dapat

melaksanakan tugas dan peranannya di sekolah dalam bentuk kinerja (*performance*) yang baik, maka dibutuhkan sejumlah prasyarat yang merupakan unsur-unsur kompetensi yang saling mendukung dan terpadu. Dengan demikian, kinerja guru dilandasi oleh kompetensi penguasaan bahan, kemampuan professional, penguasaan proses, kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran, dan didasari oleh sikap, nilai, dan pribadi yang mantap.

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan penguasaan terhadap kompetensi guru. Menurut Samana (1994:61) mengemukakan bahwa “Penguasaan terhadap 10 kompetensi guru merupakan tolak ukur kinerja guru sebagai tenaga pendidik profesional”. 10 Kompetensi guru tersebut adalah:

- 1) Menguasai bahan pelajaran
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar
- 5) Menguasai landasan kependidikan
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran
- 8) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 9) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan konseling sekolah
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menjelaskan hasil penelitian kependidikan guna keperluan pengajaran

Indikator dalam penelitian ini meliputi: membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan siswa, melaksanakan evaluasi, dan melakukan penelitian pendidikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, model Partner-Lawyer menurut Donnelly, Bebson and Ivancevich (dalam Rivai 2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal (kompensasi).

Dessler (1997:65) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi dan minat karyawan serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2001:2) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: 1) keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, 2) motivasi kerja, 3) komunikasi kerja, 4) disiplin kerja, 5) upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan.

Selain itu, Arikunto (1990:288) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal mencakup sikap, minat, intelegensi, motivasi, komunikasi dan kepribadian.
2. Faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:131) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) suasana kerja, e) motivasi, f) supervisi, g) disiplin. Selanjutnya Arikunto (1998:65) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, kepribadian, suasana kerja dan lingkungan kerja. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Keterampilan yang dimiliki
- b. Kemampuan dasar atau ability
- c. Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana
- d. Adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan)
- e. Lingkungan kerja yang mendukung
- f. Adanya motivasi terus menerus

Menurut Mahmudi (2005:12) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor personal/individu, meliputi komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan motivasi.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi pembinaan, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan, semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau instruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan, perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Jadi dari banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, hanya kemampuan komunikasi dan motivasi kerja yang dibahas pada penelitian ini karena kemampuan komunikasi dan motivasi kerja masih rendah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat dibanding faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Kemampuan Komunikasi

a. Pengertian Kemampuan Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari di sekolah disadari/tidak, komunikasi merupakan bagian dari kehidupan warga sekolah. Kegiatan dan aktivitas sekolah akan terselenggara dengan baik melalui proses komunikasi yang jelas antara semua warga sekolah karena komunikasi merupakan bagian dari kehidupan manusia. Nasution (1996:86) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi dapat menciptakan perubahan dengan menunjukkan nilai-nilai, sikap mental, dan bentuk perilaku yang menunjang kerjasama dalam bekerja.

Dalam era otonomi pendidikan yang tergambar dalam manajemen berbasis sekolah, guru memiliki peran yang cukup penting dalam mengupayakan kemajuan proses pembelajaran yaitu kinerja guru tersebut. Dalam upayanya untuk meningkatkan hasil kerjanya, diperlukan hubungan yang baik di antara komponen sekolah. Bentuk hubungan tersebut adalah komunikasi. Komunikasi dapat melalui pikiran dan bahasa tubuh.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam penyampaian informasi disekolah. Menurut Muhammad (2001:5) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara sipengirim dengan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Proses komunikasi yang terjadi merupakan proses yang timbal balik karena sipengirim dan sipenerima saling mempengaruhi satu sama lain.

Sedangkan pengertian yang lain dari komunikasi adalah memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antara komunikator dan komunikan (Soeharto, 1995:11). Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses yang timbal balik antara sipengirim kepada sipenerima yang saling mempengaruhi satu sama lain dan di dalamnya terdapat informasi, pesan, gagasan, ide, gagasan, dan pikiran.

Sedangkan kemampuan komunikasi menurut Soeharto (1995:22) adalah kemampuan guru dalam menciptakan iklim komunikatif antara guru dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja atau siswa. Dengan komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu

soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut Hasibuan, (2001:146).

Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi kita membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama.

Oleh karena itu, untuk mengukur prestasi kerja (kinerja) secara menyeluruh sangat diperlukan terjalannya komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut, Purwanto (2003:24). Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain.

b. Bentuk Komunikasi

Bentuk-bentuk komunikasi menurut Djamarah (2001,12-13) terdapat dua bentuk, yaitu komunikasi satu arah/*one way communication* dan komunikasi dua arah/*two way communication* yaitu :

a. Komunikasi satu arah

Komunikasi satu arah atau komunikasi sebagai aksi menempatkan sebagai seorang guru/pemimpin sebagai pemberi aksi dan siswa/anggota bawahan sebagai penerima

aksi. Dalam pendidikan misalnya, antara guru dan siswa, guru aktif dan siswa pasif. Jadi mengajar dipandang sebagai kegiatan penyampaian bahan pelajaran. Komunikasi satu arah memiliki kelebihan antara lain :

- 1) Dapat berlangsung cepat dan efisien
 - 2) Dapat melindungi pemimpin atau guru, sehingga orang atau para siswa, tidak dapat melihat dan menilai kesalahan dan kelemahan pemimpin
- Disamping kelebihan, komunikasi satu arah juga memiliki kelemahan, yaitu:
- 1) Kepemimpinan bersifat otoriter
 - 2) Dapat menimbulkan ketidakjelasan, salah paham, penafsiran yang keliru, sentimen dan banyak ketegangan

b. Komunikasi dua arah

Dalam komunikasi dua arah atau komunikasi sebagai interaksi maka seorang guru sebagai pemberi maupun penerima aksi, demikian pula dengan para siswanya. Dalam dunia pendidikan maka baik antara guru ataupun siswanya dapat bertugas sebagai pemberi aksi atau penerima aksi artinya antara guru dan siswa akan terjadi dialog. Seperti halnya komunikasi satu arah, maka komunikasi dua arah juga memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelebihan dari komunikasi dua arah adalah :

- 1) Semua perintah atau pesan dapat diterima dengan lebih akurat atau tepat, karena dapat ditanyakan dan didiskusikan apabila kurang dapat dimengerti
- 2) Bisa dikurangi salah paham dan salah interpretasi
- 3) Suasana lebih demokratis

Sedangkan kelemahan-kelemahan dari komunikasi dua arah :

- 1) Komunikasi berlangsung lebih lambat
- 2) Kemungkinan muncul sikap “menyerang” pada siswa dan sikap bertahan pada diri guru. Setiap saat dapat timbul masalah baru yang dapat menyulitkan posisi guru

c. Unsur - unsur komunikasi

Unsur-unsur komunikasi menurut Muhammad (2001:17-18)

ada 4 yaitu:

1. Pengirim pesan, individu atau orang yang mengirim pesan-pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak sipengirim pesan.
2. Saluran, jalan yang dilalui pesan dari sipengirim dengan sipenerima.
3. Penerima pesan, yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
4. Balikan, respons terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada sipengirim pesan. interpretasikan sama oleh sipenerima berarti komunikasi tersebut efektif.

d. Keterampilan Komunikasi Guru

Keterampilan komunikasi guru dalam kegiatan pembelajaran, menurut Joni (1984:2) dalam Soeharto (1995: 25-29) mencakup 4 kemampuan pokok, yaitu :

- 1) Kemampuan guru mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran Kemampuan ini terdiri dari:
 - a. Mengenali kelebihan dan kekurangan diri siswa dalam kegiatan pembelajaran

- b. Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri dalam kegiatan pembelajaran
- c. Membantu memperjelas pikiran dan perasaan dalam kegiatan pembelajaran
- 2) Kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran, Kemampuan ini terdiri dari:
 - a. Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa
 - b. Menunjukkan sikap luwes dalam menyesuaikan diri
 - c. Menerima siswa sebagaimana adanya
 - d. Menunjukkan sikap sensitif, responsif dan simpatik terhadap perasaan kesukaran siswa dalam kegiatan pembelajaran
 - e. Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar terhadap siswa
- 3) Kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran, Kemampuan ini terdiri dari:
 - a. Menunjukkan kegairahan dalam memberi materi atau mengajar
 - b. Merangsang minat siswa untuk belajar
 - c. Memberi kesan kepada siswa bahwa guru menguasai bahan materi yang diajarkan dan menguasai bagaimana mengajar (metode/strategi)
- 4) Kemampuan guru untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan ini terdiri dari:
 - a. Mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dalam kegiatan pembelajaran
 - b. Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa serta antar guru dengan siswa terpelihara dengan baik dalam kegiatan pembelajaran
 - c. Menguasai perbuatan yang tidak diinginkan atau menyimpang dalam kegiatan pembelajaran

Indikator dalam penelitian ini meliputi: mengembangkan sikap positif, luwes dan terbuka, tampil bergairah dan bersungguh-sungguh, mengelola interaksi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Pada dasarnya hakikat kehidupan manusia adalah untuk bekerja, apa saja yang ingin dicapai selalu diperoleh dengan bekerja mulai dari hal yang kecil dan seringannya sampai kepada hal yang besar dan seberat-beratnya selalu diperoleh melalui kerja. Semakin besar dan berat sesuatu yang ingin kita raih semakin besar pula usaha dan semangat yang diperlukan, semangat dan kemauan kerja sering disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sehubungan dengan hal ini, Siswanto (1990:55) mengatakan motivasi kerja adalah perasaan/kehendak/keinginan yang mempengaruhi kemauan/individu sehingga mau bertindak laku bertindak dengan baik dengan demikian dapat dikatakan bahwa

motivasi kerja pada dasarnya perasaan dan keinginan yang mendorong orang untuk berbuat dan bekerja keras guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Orang yang punya motivasi kerja yang tinggi tidak akan bekerja secara sembarangan tanpa perhitungan dan semangat melainkan dengan penuh kehati-hatian, kesungguhan dan tidak mudah putus asa.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Winardi (2002:6), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Apabila motivasinya tinggi kinerjanya pun akan tinggi,

sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan rendah. Wahjosumidjo (2004:35) semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja guru dalam mengajar.

Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Ini tantangan besar karena tiap karyawan memiliki perbedaan karakteristik dan respon pada kondisi yang berbeda.

Sementara, kondisi itu sendiri termasuk jenis masalah selalu berubah-ubah sepanjang waktu. Semua itu sebagai prasyarat mencapai motivasi karyawan yang efektif yang didukung lingkungan manajemen, suasana komunikasi, dan kepemimpinan yang nyaman. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya.

Motif seorang karyawan mau bekerja, harus dipahami bahwa semua karena memiliki keinginan dan kepentingan. Seorang atau beberapa karyawan dalam tim yang motivasinya tinggi dapat

membangkitkan semangat rekan-rekan lainnya dan membawanya ke arah prestasi yang semakin tinggi. Dan biasanya mereka yang memiliki motivasi sekaligus juga memiliki kemampuan komunikasi dengan baik dan luwes dalam pergaulan.

Sebaliknya para karyawan yang motivasinya kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. Akibatnya, kinerja mereka menjadi buruk dan sering melepaskan tanggung jawabnya. Mereka umumnya datang terlambat atau tidak masuk kerja. Mereka kerap mengeluh dan membesar-besarkan masalah yang sebenarnya kecil, sebagai konsekuensinya karyawan tersebut akan sulit mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi. Kemorosotan motivasi bagai suatu infeksi yang sulit disembuhkan.

Hasibuan (1996:110) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pembinaan karier. Pembinaan ini tujuannya agar pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya. Berarti motivasi kerja yang dirasakan pegawai pada dasarnya berkaitan dengan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan.

Menurut Gomes (2003:181) motivasi melibatkan faktor yang sifatnya individual dan organisasi yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitue*), dan kemampuan (*ability*). Motivasi itu timbul karena dua

faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Sarwoto (1991:31) kedua faktor itu adalah:

- 1) Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, ilmu pengetahuan, cita-cita dan inisiatif untuk maju.
- 2) Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia yang dapat berupa gaji, belas jasa, keselamatan kerja, kondisi kerja serta sanksi-sanksi dan hukum.

Selain itu, menurut Davis (1990:190) seseorang yang termotivasi dalam bekerja memberikan efek sebagai berikut:

- a) Keinginan bekerjasama untuk mencapai tujuan
- b) Kesetiaan pada pimpinan
- c) Disiplin kerja yang tinggi dan baik
- d) Mampu menghadapi kesulitan
- e) Mempunyai inisiatif
- f) Kepatuhan pada peraturan

Menurut Robert dalam Hermanto (2006:28) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi sendiri dan memacu diri sendiri serta mempunyai perasaan dan komitmen yang tinggi
- 2) Tekun bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan
- 3) Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas
- 5) Melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu
- 6) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan dan menyukai pencarian intelektual
- 7) Memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu
- 8) Selalu tepat waktu dan disiplin

- 9) Tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif
- 10) Merasa puas jika melakukan pekerjaan dengan baik
- 11) Percaya bahwa kerja perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari-hari
- 12) Memberikan andil lebih dari yang diharapkan
- 13) Keterlibatan kerja, bertanggung jawab
- 14) Kesempatan mengembangkan diri

Indikasi menurunnya motivasi kerja guru penting diketahui oleh seorang kepala sekolah, karena dengan mengetahui indikasi turunnya motivasi kerja guru maka kepala sekolah dapat mengambil tindakan pencegahan serta dapat mencari alternatif. Untuk menimbulkan motivasi kerja guru Wahjosamidjo (1988:44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator dibawah ini:

1. Ketekunan, sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Kegairahan kerja dapat dirasakan apabila didukung oleh kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan.
3. Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap situasi pekerjaan dan kerelaan bekerjasama.
4. Disiplin kerja adalah suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma, hukum, tata tertib dan lain-lain.
5. Tanggung jawab adalah kesanggupan guru untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Jadi tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Hanya ketekunan, kegairahan kerja, dan tanggung jawab sebagai indikator variabel motivasi kerja dalam

penelitian ini, sedangkan semangat kerja dan disiplin kerja tidak termasuk karena merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

c. Pentingnya motivasi kerja guru

Menurut Saydam (2000:227) motivasi kerja guru sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kerja di dalam dirinya dan yang diharapkan oleh sekolah. Hoy dan Miskel dalam (kusman, 2000:35) mengemukakan motivasi kerja sangatlah mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan kearah tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila seorang guru dalam bekerja mempunyai motivasi kerja yang rendah maka guru itu akan malas sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Siagian (2002:287) juga mengatakan dengan motivasi yang tepat para guru terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan keberhasilan sekolah dapat mencapai tujuan dari berbagai sasarannya. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya, Hasibuan (2001:151).

Dari beberapa pendapat diatas terlihat betapa pentingnya peranan motivasi dalam mengoptimalkan kemampuan guru dalam

bekerja karena dengan adanya motivasi diiringi dengan kemampuan komunikasi yang baik di dalam dirinya, maka guru itu akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan diharapkan oleh sekolah.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (guru) dan mengarahkan karyawannya (guru) untuk melakukan sesuatu.

1) Teori dua faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia yang terdiri dari gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, mutu, teknik pengawasan dan interaksi antar personal. Sedangkan faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang.

1) Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- 2) Pengakuan (*recoqnition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- 3) Tanggung jawab (*responbility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- 4) Kemajuan (*advncement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

2) Teori prestasi dari MC Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (b). Harapan dan keberhasilannya, dan (c). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc Clelland (1962:259) kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi, akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhannya.
- b. Kebutuhan akan persatuan/afiliasi, seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.

- c. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Berdasarkan pada dua teori di atas, maka pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzberg untuk yang motivator. Karena Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

Indikator dalam penelitian ini meliputi: tekun bekerja, kegairahan kerja, tanggung jawab, kesempatan mengembangkan diri.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yaman (2001) dengan judul “Pengaruh faktor managerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Lubuk Sikaping”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Lubuk Sikaping.

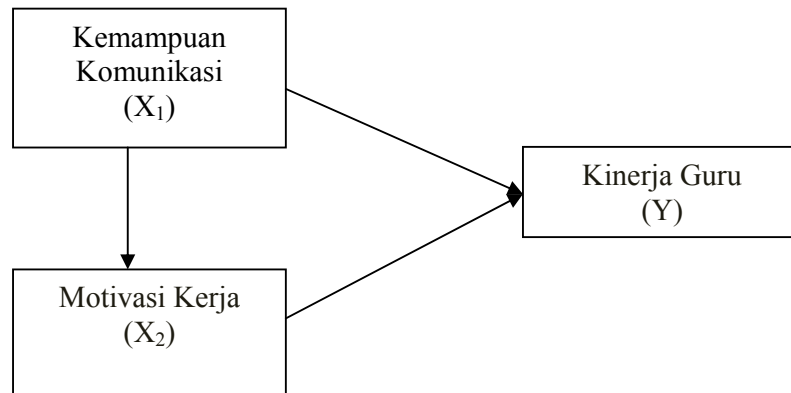
C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kinerja seorang guru tersebut erat sekali kaitannya dengan kemampuan komunikasi dan motivasi kerja guru.

Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan guru dalam menciptakan iklim komunikatif antara guru dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Komunikasi guru yang efektif dalam proses belajar mengajar membuat siswa termotivasi lebih aktif lagi untuk belajar, dan tidak bermalasan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Apabila seorang guru dalam bekerja mempunyai motivasi kerja yang rendah maka guru itu akan malas sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan sebaliknya jika motivasi kerja yang tinggi maka guru itu akan rajin sehingga hasil kerjanya akan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya motivasinya kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh, akibatnya kinerja mereka menjadi buruk.

Sehingga pada penelitian ini dibahas pengaruh motivasi kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja guru, secara jelas kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar di atas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (X) yaitu kemampuan komunikasi dan motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru.

D. Hipotesis

Sesuai dengan perumusan masalah dan kerangka teoritis serta kerangka konseptual maka penulis rumuskan hipotesis:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan komunikasi terhadap motivasi kerja di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat
- H₂: Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif hasil penelitian maka dapat disimpulkan variabel kemampuan komunikasi (X_1) memiliki skor rata-rata 3,89 dan TCR sebesar 78,10%, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi adalah baik. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki skor rata-rata 3,71 dengan TCR sebesar 74,46%, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah baik. Variabel kinerja guru (Y) memiliki skor rata-rata 3,77 dan TCR sebesar 75,49%, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru adalah baik. Selanjutnya disimpulkan mengenai hipotesis penelitian.

1. Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat. Hal ini berarti semakin pengaruh kemampuan komunikasi maka semakin baik motivasi kerja di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.
2. Secara bersama-sama kemampuan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat. Hal ini berarti semakin baik kemampuan komunikasi dan motivasi kerja maka kinerja guru juga akan menjadi baik.

B. Saran

1. Kepada kepala sekolah untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan komunikasi guru sehingga kinerja guru menjadi meningkat.
2. Diharapkan kepada guru untuk dapat menggunakan metode dan media baru dan menarik untuk pengajaran sehingga siswa senang untuk mengikuti PBM dan termotivasi untuk belajar. Dalam melaksanakan evaluasi diharapkan guru menyusun butir-butir soal sesuai dengan materi yang diajarkan, sehingga siswa tidak sulit menjawab soal yang diberikan sehingga memperoleh hasil yang memuaskan.
3. Guru hendaknya melakukan penelitian pendidikan sesuai dengan kemauan sendiri bukan ikut-ikutan teman sejawat, yang dapat merugikan guru sendiri karena tidak paham dengan penelitian pendidikan.
4. Diharapkan guru dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dengan mengembangkan sikap positif yaitu guru harus menumbuhkan kepercayaan diri siswa sehingga siswa percaya diri dalam menyampaikan pendapat baik dalam PBM maupun diluar PBM.
5. Guru hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan selalu optimis dalam mengajar walaupun kelas yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan guru.
6. Sekolah hendaknya menyediakan fasilitas sekolah dengan lengkap, sehingga guru dapat mengembangkan potensi diri dan memotivasi guru untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1990). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud Ditjen DIKTI P2LPTK.
- _____. (1998). *Organisasi dan Komponen dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darma, Agus. (1992). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Darmodiharjo, Darji.(1983). *Peranan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. No.1 tahun IV, h. 40-42.
- Davis, Ivor, K. (1990). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum*. Jakarta.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2001). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Idris. (2008). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang
- Keenan. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE.
- Kusman, Yuskal. (2000). *Kontribusi dan Pembinaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai UNP*. Tesis. Padang: PPS UNP
- Mahmudi. (2005). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Online)*. <http://www.Leonset.blogspot.com/2008/09/Pengaruh-motivasi-kerja-dan-suasana.Html>.