

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI GURU DAN IKLIM KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA GURU SMK SENI DAN BUDAYA
DI KECAMATAN LUBUK BEGALUNG
KOTA PADANG**

TESIS



Oleh

**YOSSI DWI ARFERA
NIM 1103641**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

ABSTRACT

Yossi Dwi Arfera, 2015. Contributions of Achievement Motivation and Communication Climate to Teacher Performance in Vocational School Arts and Cultural Sub-District of Lubuk Begalung City of Padang. Thesis. Graduate Program. State University of Padang

Based on observations, it is observed that the performance of teachers at SMK Art and Culture in the District Lubuk Begalung Padang. Researchers suspect achievement motivation and communication climate contribute to the performance of teachers at SMK Art and Culture in the District Lubuk Begalung city of Padang, therefore there should be a study to test the truth.

This study aims to reveal the contribution of motivation and cooperation climate on the performance of teachers at SMK Art and Culture in the District Lubuk Begalung Padang. The hypothesis tested in this study were: 1) motivation of achievement contribute to teacher performance, 2) communication climate contribute to the performance of teachers, 3) achievement motivation and communication climate contribute to the performance of teachers.

The population in this study are all vocational teachers of Arts and Culture in the District Lubuk Begalung Padang. A total population of 104 people. The study sample as many as 52 people who have been menggunakan stratified proportional random sampling. Data were collected using a questionnaire Likert scale models that have been tested validity and reliability. Data were analyzed by using correlation and regression.

The results showed that: 1) motivation of achievement contribute to teacher performance of 12.00%; 2) communication climate contribute to the performance of teachers by 11.40%; 3) achievement motivation and communication climate contribute to teacher performance of 19.00%. Based on the results of the descriptive analysis shows that the achievement motivation is in the category enough, the climate communication is in the good category, and the performance of the teachers are in the good category.

ABSTRAK

Yossi Dwi Arfera, 2015. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Iklim Komunikasi terhadap Guru SMK Seni dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, teramati bahwa kinerja guru di SMK Seni dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Peneliti menduga motivasi berprestasi dan iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Seni dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang, oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi kerja dan iklim kerjasama terhadap kinerja guru di SMK Seni dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah : 1) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) motivasi berprestasi dan iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Seni dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Jumlah populasi sebanyak 104 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 52 orang yang dipilih menggunakan *stratified proporsional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket model skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 12,00% : 2) iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 11,40% : 3) motivasi berprestasi dan iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 19,00%. Berdasarkan hasil analisi deskriptif terlihat bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori cukup, iklim komunikasi berada pada kategori baik, dan kinerja guru berada pada kategori baik.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *YOSSI DWI ARFERA*
NIM. : 1103641

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Yahya, M.Pd.
Pembimbing I



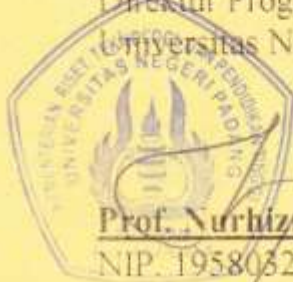
1/12 - 2015

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
Pembimbing II



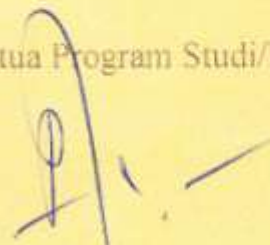
2/12 - 2015

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang



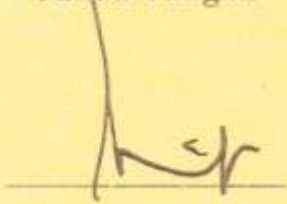
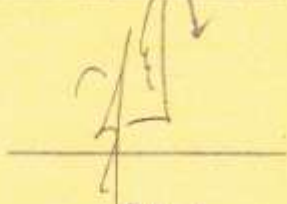
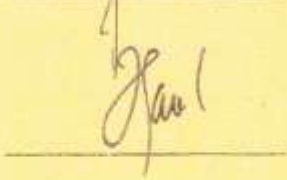
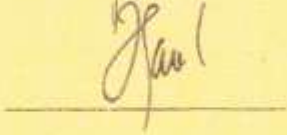
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **YOSSI DWI ARFERA**

NIM. : 1103641

Tanggal Ujian : 14 - 8 - 2015

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **"Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni Dan Budaya Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang"** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak suh dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing/ 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 didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicatumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, April 2015

Saya yang menyatakan,


YOSSI DWI ARFERA

Nim 1103641

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam atas Rasulullah SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian yang berjudul “Kontribusi Motivasi Berperestasi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang”.

Selesainya penyusunan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Yahya, M.Pd dan dan Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal M.Pd, Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Sc selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian dan guna dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak ketua program studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.

5. Orang tua tercinta, Ayahanda Deni Marjunis, BA dan Ibunda Salmialis, S.Pd dan Kedua mertua serta seluruh keluarga besar saya yang sudah membantu baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberi izin penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian dari para guru.
7. Bapak/Ibu Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Suamiku tercinta, Fajar Ruli Putra Agus yang telah banyak memberikan cintanya, motivasinya dan inspirasinya serta bersabar mendampingi dalam menyelesaikan tesis ini
9. Rekan-rekan pada program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya. Penulis menerima kritik dan saran dari pembaca demi untuk kesempurnaan hasil penelitian ini di masa mendatang.

Padang, April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN TEORITIS.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Guru.....	10
a. Pengertian Kinerja Guru.....	10
b. Pentingnya Kinerja Guru	12
c. Indikator Kinerja Guru.....	17
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
2. Motivasi Berprestasi Guru	36
a. Pengertian Motivasi Berprestasi Guru	36

b. Pentingnya Motivasi Berperestasi Guru	38
c. Indikator Motivasi Berprestasi.....	38
3. Iklim Komunikasi.....	43
a. Pengertian Iklim Komunikasi.....	43
b. Pentingnya Iklim Komunikasi.	44
c. Indikator Iklim Komunikasi.....	45
B. Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Pemikiran.....	49
1. Kontribusi Motivasi Berperestasi Guru terhadap Kinerja..	49
2. Kontribusi Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru ..	50
3. Kontribusi Motivasi Berperestasi Guru dan Iklim Komunikasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja	50
D. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Metodologi Penelitian	53
B. Wilayah Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel	54
D. Definisi Operasional.....	58
1. Kinerja Guru.....	58
2. Motivasi Berperestasi Guru.....	58
3. Iklim Komunikasi.....	59
E. Instrumen Penelitian.....	59
F. Analisis Data	62
1. Pengujian Persyaratan Analisis.....	62
2. Pengujian Hipotesis.....	63

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Deskripsi Data	64
1. Kinerja Guru SMK Seni dan Budaya Kota Padang (Y) .	64
2. Motivasi Berprestasi Guru (X1)	67
3. Iklim Komunikasi (X2)	71
4. Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Responden setiap Variabel	74
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	74
1. Uji Normalitas Data	75
2. Pemeriksaan Homogenitas Data Populasi	76
3. Pemeriksaan Independensi antar Variabel Bebas	77
4. Pengujian Linearitas Garis Regresi	79
C. Pengujian Hipotesis	79
1. Hipotesis Kesatu	79
2. Hipotesis Kedua	83
3. Hipotesis Ketiga.....	87
D. Pembahasan	92
1. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru	92
2. Kontribusi Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru ...	93
3. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Iklim Komunikasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	94
E. Keterbatasan Penelitian	96
 BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	 97
A. Kesimpulan.....	97
B. Implikasi.....	98
C. Saran.....	99
 DAFTAR RUJUKAN.....	 102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 2. Histogram Variabel Kinerja Guru	66
Gambar 3. Histogram Varibel Motivsi Berprestasi (X1).....	69
Gambar 4. Hisogram Varibel Iklim Kerjasama (X2).....	72
Gambar 5. Regresi Linear Motivasi Berprestasi (X1) dan Kinerja Guru (Y).....	83
Gambar 6. Regresi Liner Iklim Komunikasi (X2) dan Kinerja Guru (Y).....	87
Gambar 7. Regresi Linear Motivasi Berprestasi (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) dan Kinerja Guru (Y)	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penyebaran Anggota Populasi berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	54
Tabel 2.	Matrik Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	58
Tabel 3.	Rangkuman Hasil Perhitungan Sampel.....	57
Tabel 4.	Matriks Frekuensi Anggota Sampel.....	58
Tabel 5.	Kisi-Kisi Instrumen.....	60
Tabel 6.	Rangkuman Hasil Analisis Data Uji Coba X_1 , X_2 dan Y	62
Tabel 7.	Deskripsi Data Variabel X_1 , X_2 , dan Y	64
Tabel 8.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y).....	64
Tabel 9.	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kinerja Guru.....	67
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berperestasi (X_1).....	64
Tabel 11.	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Motivasi Berperestasi.....	70
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi (X_2).....	71
Tabel 13.	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Komunikasi.....	73
Tabel 14.	Tingkat Pencapaian Respon setiap Variabel.....	74
Tabel 15.	Rangkuman Hasil Analisis Pemeriksaan Normalitas Data X_1 , X_2 , dan Y	75
Tabel 16.	Rangkuman Hasil Analisis Pemeriksaan Homogenitas Data Populasi.....	76
Tabel 17.	Rangkuman Hasil Analisis Pemeriksaan Independensi antar Variabel Bebas X_1 dan X_2	77
Tabel 18.	Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X_2 terhadap Y	79
Tabel 19.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berperestasi dengan Kinerja Guru.....	80

Tabel 20.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Motivasi Berperestasi (X1) terhadap Kinerja Guru.....	81
Tabel 21.	Rangkuman Hasil Analisis Pengujian ANOVA.....	82
Tabel 22.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru.....	84
Tabel 23.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	85
Tabel 24.	Rangkuman Hasil Analisis Pengujian ANOVA.....	86
Tabel 25.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berperestasi dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru.....	85
Tabel 26.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Motivasi Berperestasi (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	89
Tabel 27.	Rangkuman Hasil Analisis Pengujian ANOVA.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	107
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	123
Lampiran 3. Uji Validitas	133
Lampiran 4. Menentukan Kelas Interval Variabel Kinerja Guru	136
Lampiran 5. Menentukan Kelas Interval Variabel Motivasi Berprestasi	137
Lampiran 6. Menentukan Kelas Interval Variabel Iklim Komunikasi	138
Lampiran 7. Uji Reliabilitas	139
Lampiran 8. Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	140
Lampiran 9. Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi (X1)	141
Lampiran 10. Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi (X2)	142
Lampiran 11. Uji Normalitas.....	143
Lampiran 12. Uji Homogenitas	144
Lampiran 13. Pemeriksaan Independensi Antar Variabel Beras	145
Lampiran 14. Uji Linearitas.....	146
Lampiran 15. Pengujian Hipotesis Pertama	147
Lampiran 16. Pengujian Hipotesis Kedua	148
Lampiran 17. Pengujian Hipotesis Ketiga	149
Lampiran 18. Korelasi Parsial	150
Lampiran 19. Surat Izin Penelitian	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral. Guru sebagai pengajar atau pendidik, merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan.

Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pengajar dan pendidik, secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi dari lingkungan sekitar, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, dengan kinerja yang tinggi maka sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi muda, sehingga tercipta bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan di masa depan. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu meningkatkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu

menjadi teladan bagi peserta didiknya. Guru adalah seseorang yang patut ditiru, sosok yang di dengar ucapan petuahnya serta diikuti dan diteladani.

Guru sebagai pelaksana pendidikan terdepan di sekolah memegang peranan penting terhadap pembelajaran siswa yang ikut menentukan keberhasilan siswa dalam belajar. Oleh sebab itu meningkatkan mutu guru merupakan hal yang paling utama untuk dilakukan. Mulyasa (2009) menyatakan bahwa guru merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu usaha perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa dukungan guru yang profesional dan berkualitas.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru dalam dunia pendidikan dan hal tersebut adalah prioritas, guru memiliki tugas dan tanggungjawab yang tidak ringan disamping itu guru harus membuat pintar anak muridnya secara akal dan mengasah kecerdasan anak. Memiliki guru yang profesional di sekolah merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, berarti guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan kependidikan.

Wahyusumidjo (1999) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan pelatihan. Peranan guru penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengingat hal tersebut

maka pemerintah telah berusaha melakukan berbagai upaya penyempurnaan kurikulum, perbaikan fasilitas belajar, peningkatan pengetahuan guru melalui pelatihan, penyetaraan dan mempermudah guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya, namun dengan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah, kelihatannya masih ada keluhan tentang mutu pendidikan.

Menurut Wardani (1998) banyak keluhan tentang mutu pendidikan ini merupakan cermin dari kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecakapan, kemampuan, disiplin, standar kerja, manajemen organisasi dan masalah pribadi. Kenyataan yang terlihat adalah adanya beberapa guru yang tidak menguasai bahan ajar, ada juga guru yang tidak membuat program pengajaran dan lain-lain.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan di SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang, ditemukan beberapa hal sebagai berikut: 1) guru belum membuat program satuan pelajaran dan rencana pengajaran dengan baik, 2) guru jarang menggunakan media pengajaran dalam kegiatan proses belajar mengajar, 3) guru mengalami kesulitan dalam menggunakan multi media dan multi metode dalam mengajar, 4) masih ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan tugas yang diberikan kepada siswa, 5) guru sering terlambat untuk masuk kelas, walaupun bel tanda masuk sudah dibunyikan, dan 6) masih ada guru yang belum mampu melakukan penilaian dengan tepat.

Fenomena yang dikemukakan di atas meskipun jumlahnya sedikit tetapi akan mempengaruhi kualitas pembelajaran secara keseluruhan yang

berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Walaupun pihak Departemen Pendidikan Nasional (Diknas) telah berusaha untuk mengatasi masalah tersebut tetapi masih belum mencapai hasil yang memuaskan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang dapat diketahui bahwa: 1) guru enggan membuat program tahunan dan program semester dengan baik karena program yang telah mereka buat cenderung tidak di koreksi oleh kepala sekolah atau personil yang ditugaskan untuk itu, 2) sulitnya kepala sekolah untuk memeriksa satuan pelajaran yang dibuat oleh guru-guru yang mengajar pada bidang studi yang tidak relevan dengan bidang studi yang dimilikinya, dan 3) pemeriksaan program pembelajaran terkesan menambah pekerjaan kepala sekolah atau personil yang ditugaskan untuk itu.

Sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal. Tetapi yang menjadi persoalan adalah peningkatan kinerja guru belum menjadi fokus perhatian bersama, bahkan nyaris terabaikan sehingga menimbulkan reaksi yang tidak konstruktif terhadap peningkatan mutu sekolah, seperti gejala-gejala yang terjadi di SMK Seni dan Budaya Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang, suasana kelas yang hiruk pikuk pada jam pelajaran sedangkan guru asyik menerangkan materi pelajaran, guru kurang melibatkan siswa untuk berinteraksi dalam pembelajaran. Guru masih dominan menggunakan metode ceramah, guru tidak mempunyai perencanaan kegiatan perbaikan (remedial) dan pengayaan bagi peserta didik yang telah melaksanakan pembelajaran. Kurang harmonisnya hubungan komunikasi

antara guru-guru dengan kepala sekolah sehingga sering terjadi kesalahan informasi dalam pelaksanaan tugas, rendahnya motivasi guru hal ini dapat dilihat dari datang ke sekolah seing terlambat, mengajar langsung pulang, sebagian guru kurang betah dalam ruangan majelis guru sehingga informasi yang diperlukan tidak tepat waktunya. Jika fenomena ini dibiarkan berlarut-larut maka akan berakibat pada pencapaian tujuan pendidikan khususnya di SMK Seni dan Budaya Kota Padang.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu rasanya untuk meneliti tentang kinerja guru dan mencari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan hal yang penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai hasil pendidikan yang terbaik. Oleh karena itu perlu dipahami lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat dijadikan masukan dalam peningkatan kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah: motivasi, sarana prasarana, pelatihan, kompetensi profesional, Iklim Komunikasi dan interaksi, manajemen kelas, kepemimpinan kepala sekolah, gaji/insentif, tingkat pendidikan dan disiplin kerja (Thoha, 1990 ; Siagian, 1991 ; Notoadmodjo, 1998 ; Suharta, 1995 ; Handoko, 1995).

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan kinerja guru antara lain:

1. Guru belum membuat program satuan pelajaran dan rencana pengajaran dengan baik.
2. Guru jarang menggunakan media pengajaran dalam kegiatan proses belajar mengajar.
3. Masih ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan tugas yang diberikan kepada siswa.
4. Sulitnya kepala sekolah untuk memeriksa satuan pelajaran yang dibuat oleh guru-guru yang mengajar pada bidang studi yang tidak relevan dengan bidang studi yang dimilikinya.
5. Masih ada guru yang belum mampu melakukan penilaian dengan tepat.
6. Guru sering terlambat untuk masuk kelas, walaupun bel tanda masuk sudah dibunyikan.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (*instrumental input* dan *environmental input*), namun pada penelitian ini dibatasi pada masalah kontribusi motivasi berprestasi dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru.

Kontribusi motivasi berprestasi dan iklim komunikasi juga merupakan variabel yang turut serta mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik yang akan memberikan arah dan warna tersendiri terhadap iklim komunikasi di sekolah.

Dengan motivasi berprestasi guru dan iklim komunikasi sekolah yang baik, yaitu iklim yang mendukung hubungan antara kepala sekolah dengan guru, antara sesama guru dan pegawai berjalan dengan baik, maka diharapkan meningkatnya kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tentang motivasi berprestasi dan iklim komunikasi serta hubungannya dengan kinerja guru penting dilakukan dalam rangka membantu peningkatan mutu pendidikan terutama di SMK Seni dan Budaya. SMK Seni dan Budaya dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah yg komplit di antaranya terdapat banyak program keahlian dalam bidang seni pertunjukan, seni rupa & desain serta seni kerajinan, sehingga menuntut adanya guru yang berkompeten dalam setiap program keahlian.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
2. Apakah iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
3. Apakah motivasi berprestasi guru dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menjelaskan:

1. Kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
2. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
3. Kontribusi motivasi berprestasi guru dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan motivasi berprestasi guru dan iklim komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja para guru di masa yang akan datang.
2. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan dan umpan balik tentang bagaimana untuk meningkatkan kinerja para guru.
3. Pihak dinas pendidikan Kota Padang, sebagai bahan masukan untuk melakukan pembinaan terhadap upaya pengembangan kinerja guru-guru SMK Seni dan Budaya Kota Padang.
4. Peneliti sebagai bahan acuan dalam membina dan mempersiapkan langkah-langkah pengembangan kinerja guru ke depan.

5. Para peneliti lainnya, untuk dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi awal dalam melakukan penelitian terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Motivasi Berperestasi guru berkontribusi sebesar 12,00% terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Ini berarti Motivasi Berperestasi yang dimiliki guru berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi Berperestasi guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang secara umum diketahui berada pada kategori cukup dengan skor 71,31% dari skor ideal.
2. Iklim Komunikasi guru berkontribusi sebesar 11,40% terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Ini berarti Iklim Komunikasi yang dimiliki guru berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru. Iklim Komunikasi guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang secara umum diketahui berada pada kategori baik dengan skor 84,42% dari skor ideal.
3. Motivasi Berperestasi dan Iklim Komunikasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 19,00% terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Ini berarti bahwa Motivasi Berperestasi yang baik dan Iklim Komunikasi yang kondusif para guru berkontribusi untuk meningkatkan Kinerja Guru. Motivasi Berperestasi dan

Iklim Komunikasi guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang secara umum diketahui berada pada kategori baik dengan skor 85,33% dari skor ideal.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Berperestasi dan semakin baik Iklim Komunikasi, maka diduga akan semakin baik Kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Implikasi dari hasil penelitian adalah, untuk meningkatkan Kinerja guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang, Kinerja Guru dikatakan baik bila tugas-tugas berikut dinyatakan baik, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan. Agar tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pihak manajemen mulai dari pusat hingga sekolah perlu memperhatikan Motivasi Berperestasi guru dan Iklim Komunikasi di antara mereka.

Untuk meningkatkan Kinerja Guru dengan memperhatikan dan meningkatkan Motivasi Berperestasi guru, beberapa poin yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan dorongan mencapai tujuan, meningkatkan semangat bekerja mereka, meningkatkan inisiatif dan kreativitas mereka, meningkatkan rasa tanggungjawab mereka, meningkatkan prestasi yang dicapai oleh mereka, dan meningkatkan pengembangan diri mereka. Bila ke enam indikator tersebut baik, maka Motivasi Berperestasi para guru dapat dinyatakan baik, dan kondisi ini dapat berkontribusi pada membaiknya Kinerja mereka.

Untuk meningkatkan Kinerja Guru dengan memperhatikan dan meningkatkan Iklim Komunikasi diantara mereka, beberapa poin yang harus dilaksanakan adalah membuat keputusan kelompok dengan cara yang baik, memiliki fleksibilitas yang baik, memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan komunikasi yang baik diantara guru. Bila ke empat indikator tersebut dinyatakan baik, maka Iklim Komunikasi para guru dapat dinyatakan baik, dan kondisi ini dapat berkontribusi pada membaiknya Kinerja mereka.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru SMK Seni dan Budaya di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang, hendaknya berupaya meningkatkan Kinerja mereka dengan cara merencanakan pembelajaran dengan baik, melaksanakan pembelajaran dengan baik, menilai hasil pembelajaran dengan aspek yang lengkap, membimbing dan melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan dengan baik. Agar kinerja guru meningkat, guru hendaknya meningkatkan motivasi berprestasi mereka dengan cara meningkatkan dorongan untuk melakukan tugas demi tujuan yang dicapai, meningkatkan semangat bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, meningkatkan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam setiap tugas yang dilaksanakan, meningkatkan prestasi, serta mengembangkan potensi diri mereka dengan mengikuti seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan potensi diri. Selain motivasi berprestasi guru

hendaknya juga terlibat dalam menciptakan Iklim Komunikasi yang kondusif di sekolah dengan terlibat dalam pembuatan keputusan kelompok agar keputusan tersebut menjadi lebih bermanfaat, bersikap fleksibel dalam menjalankan tugas, berusaha untuk memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan guru yang lain, serta berkomunikasi yang baik dengan guru lain dalam menjalankan tugas-tugas.

2. Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi yang dapat dilakukan dengan cara (a) membangun mental para guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, (b) menciptakan kondisi kerja yang baik dengan fasilitas yang mendukung, (c) perasaan diikutsertakan dan pendisiplinan yang baik dengan melibatkan mereka dalam rapat pengambilan keputusan operasional, (d) pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik dan kesetiaan para pegawai pada pemimpin, (e) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (f) perhatian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi para guru, dan (g) keamanan pekerjaan dan tugas pekerjaan yang sangat mendidik.
3. Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan kinerja guru melalui penciptaan Iklim Komunikasi yang kondusif yang dapat dilakukan dengan cara (a) mengangkat acara pelatihan, seminar, atau *outbond* untuk meningkatkan kekompakan guru, sehingga hubungan antar sesama guru menjadi semakin kuat dan komunikasinya menjadi lancar, (b) melakukan simposium ataupun lokakarya terkait kejelasan visi dan misi sekolah yang melibatkan partisipasi individu-individu guru dengan memberikan

kesempatan pengaruh mereka dalam keputusan-keputusan yang dibuat, dan (c) membagikan informasi yang merata pada guru agar pemahaman guru berada pada level yang sama terhadap isu yang berkembang.

4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang diharapkan untuk dapat melakukan pembinaan secara terus menerus (*continious professional development*) agar kinerja guru meningkat melalui penganggaran dana untuk acara seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, lomba guru berprestasi, dan acara lainnya yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan iklim kerja sama guru.
5. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardi. 2013. *Hubungan Lingkungan Belajar Dengan Prestasi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arni, Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, S. Prajudi. 1982. *Administrasi dan Management Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara
- Cochran, W.G. 1997. *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc,
- Davis, Keith,dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas, 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Depdikbud. 1992. *Tujuan Disiplin* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdikbud.
- Dharma, A., 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali.
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. PT. Jakarta: Bumi Aksara
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Donnelly, Gibson. (1989) *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja
- Goldhaber, General. M. 1996. *Organization Communication*. Iowa Wm. Brown Publisher.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta