

**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



OLEH

**SYAFTIYENSI
2010/19100**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Syaftiyensi, 2013: The Contributions of the Climate Communication and Work Motivation Toward Teacher Performance of the Yunior High school at district Sungai Pagu Regency Solok Selatan. Thesis. Graduate Program. Universitas Negeri Padang.

Teacher Performance were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the teacher performance of yunior high school teachers at Sungai Pagu District Regency Solok Selatan was not as it should be. This conditions was presumed to be effected by several factor, two of which considered to be more dominat, namely climate communication and work motivation. Therefore, this study was designed to investigate the contributions of the climate communication and work motivation toward teacher performance. There hypothesis were proposed namely: 1) contributions of the climate communication toward teacher performance of the yunior high school, 2) contributions of the work motivation toward teacher performance of the yunior high school, 3) contributions of the climate communication and work motivation toward teacher performance of the yunior high school.

The population of the study were 106 yunior high school teacher Sungai Pagu District Regency Solok Selatan, in which 52 them were selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. Data from there variable collected by using Likert model quesioennaires which were already tested their validity and reliability. The collected data were analized statistically by using corellation and regression techniques with the use of SPSS Version 17.

From the data analysis it was found that (1) climate communication contributing to teacher performance Sungai Pagu District Regency Solok Selatan with the amount of contribution of 15,3%, (2) work motivation contributing to teacher performance Sungai Pagu District Regency Solok Selatan with the amount of 18,3%. (3) climate communication and work motivation contribute to the teacher performance of 25,9%. It is clear that to improve the performance of a good teacher and should ideally be done by improving the communication climate and work motivation democratic.

ABSTRAK

Syaftiyensi, 2013: Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.

Kinerja guru dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Dari hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, tapi yang dianggap lebih dominan yaitu, iklim komunikasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, 2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, 3) kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

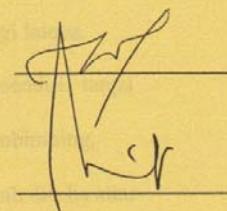
Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan teknik metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 106 orang guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Sampel 52 orang yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 17.

Hasil analisis data menunjukan bahwa iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 15,3%, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dengan besaran kontribusi sebesar 18,3%, iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru dengan besaran kontribusi sebesar 25,9%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja yang demokratis.

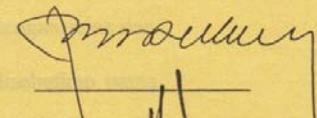
**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
-----	------	--------------

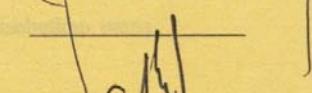
1 Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
(Ketua)



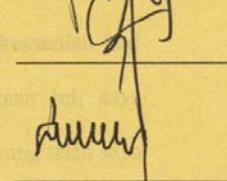
2 Dr. Yahya, M.Pd.
(Sekretaris)



3 Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
(Anggota)



4 Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.
(Anggota)



5 Prof. Dr. Gusril, M.Pd.
(Anggota)

Mahasiswa

Mahasiswa : Syafiyensi

NIM. : 19100

Tanggal Ujian : 25 - 6 - 2013

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN KAHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja	16
2. Iklim Komunikasi	27
3. Motivasi.....	34
B. Penelitian Yang Relevan.....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	41
D. Hipotesis.....	45

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
A.	Jenis Penelitian 46
B.	Populasi dan Sampel 46
C.	Definisi Operasional 49
D.	Instrumen Penelitian 50
E.	Uji Coba Instrumen 53
F.	Teknik Penggumpulan Data 55
G.	Teknik Analisis Data 56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PMBAHASAN
A.	Deskripsi Data 59
B.	Pengujian Persyaratan Analisis 65
C.	Pengujian Hipotesis 69
D.	Pembahasan 78
E.	Keterbatasan Penelitian 83
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN
A.	Kesimpulan 82
B.	Implikasi Hasil Penelitian 86
C.	Saran 88
DAFTAR ISI 91	
DAFTAR RUJUKAN 92	

DAFTAR TABEL

1. Data Guru Starata, Masa Kerja Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan	45
2. Penyebaran Sampel Penelitian Pada SMPTN Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan	49
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	52
4. Kisi-kisi Instrumen Setelah Melakukan Uji Coba	54
5. Rangkuman Hasil Analisis Kedalam Instrumen.....	55
6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)	59
7. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru.....	60
8. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi (X ₁)	61
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Komunisi.....	62
10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru (X ₂).....	64
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja	65
12. Hasil Uji Normalitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y dengan Tes <i>Kolmogrov Smirnov</i>	66
13. Homogenitas Variabel Iklim Komunikasi (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂) dan Kinerja Guru (Y)	67
14. Hasil Uji Linearitas Variabel X ₁ terhadap Variabel Y	68
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X ₂ terhadap Variabel Y	68
16. Hasil Analisis Independensi Variabel X ₁ dan X ₂	69
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Komunikasi (X ₁) terhadap Kinerja Guru (Y).....	70
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₁ Terhadap Kinerja Guru (Y).....	70
19. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X ₁ terhadap Y	71
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	72

21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Kinerja Guru (Y).....	73
22. Uji Keberartian Koefisien X2 terhadap Y	74
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Iklim Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	74
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Iklim Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	76
25. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel Y	76
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	77

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru	6
2. Kerangka Pemikiran.....	45
3. Histogram Kinerja Guru.....	60
4. Iklim Komunikasi	62
5. Histogram Motivasi Kerja.....	64
6. Persamaan Regresi (X1)	71
7. Garis Persamaan Regresi	73
8. Garis Persamaan Regresi	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba Instrumen	90
2. Tabulasi Uji Coba	104
3. Output Uji Coba.....	117
4. Kuisisioner Penelitian.....	118
5. Tabulasi Penelitian.....	130
6. Output Analisis Data	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai misi yang mulia yaitu menyiapkan siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan. Oleh sebab itu, setiap personil sekolah harus berintegrasi dalam suatu sistem pendidikan harus berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan mutu pendidikan. Program pendidikan yang dirancang dengan konsep bagus dan teliti saja tidak akan banyak membawa hasil pada peningkatan mutu pendidikan, tanpa diiringi dengan kesungguhan, dedikasi dan loyalitas guru yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Tangyong dalam Yeniwati (2008) bahwa, salah satu ciri sekolah yang baik adalah jika guru-gurunya memiliki kepercayaan kepada dirinya sendiri dan semangat pengabdian yang tinggi.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, membimbing dan mengajar, kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas atau tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat digantikan dan

diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat digantikan oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan pelajaran di depan kelas, tetapi juga membentuk kepribadian siswa baik di sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Amstrong dan Sudjana (1989) menyatakan bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat. Begitu beratnya tugas dan tanggung jawab guru, maka perlu hendaknya mendapat perhatian dari oleh lembaga pendidikan negeri atau swasta agar guru mempunyai kinerja yang baik. Baik atau tidaknya kinerja guru akan berpengaruh terhadap prestasi anak didiknya, dan akan berdampak terhadap pencapaian kualitas pendidikan itu sendiri. Artinya bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil pembelajaran juga akan baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja guru kurang baik, maka hasil pembelajaran siswa cenderung akan kurang baik pula. Berdasarkan hal itu, dapat diketahui bahwa kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal atau dalam meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri.

Mengingat pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, guru perlu memiliki kinerja yang baik, tanpa kinerja yang baik sulit bagi guru untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik akan dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukan guru.

Berdasarkan survei awal peneliti di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan, terlihat bahwa sebagian guru belum memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Di sekolah ini terlihat adanya masalah kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, dimana guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah dalam pelaksanaan pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondusifkan kelas menjadi tenang, guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan strategi yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi

siswa dan kinerja yang dihasilkan gurupun belum optimal, masih ada guru yang tidak melakukan evaluasi pembelajaran, yang penulis amati guru hanya melakukan pada saat akan ujian, sedangkan ketika pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi siswa tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Sedangkan dalam melaksanakan tugas, guru tidak disiplin sering datang terlambat dan bahkan ketika guru tidak hadir ke sekolah guru tidak memberikan tugas kepada piket untuk pembelajaran siswa, sehingga kinerja guru dalam disiplin tugaspun belum optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini

Tabel 1. Observasi

Permasalahan	Frekuensi	Persentase
Terlihat bahwa sebagian guru belum memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya	22 orang	21%
Dimana guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar	16 orang	15%
Guru yang belum dapat mengkondusifkan kelas menjadi tenang	8 orang	7.5%
Guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan strategi yang bervariasi	20 orang	19%
Masih ada guru yang tidak melakukan evaluasi pembelajaran	15 orang	14%
Guru tidak disiplin sering datang terlambat dan bahkan ketika guru tidak hadir ke sekolah guru tidak memberikan tugas kepada piket untuk pembelajaran siswa	25 orang	24%

Fenomena di atas merupakan indikasi kurang baiknya kinerja guru dan hal ini apabila dibiarkan terus di khawatirkan akan berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan di SMP Negeri di

Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan. Masalah tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja karena itu perlu diteliti apa faktor-faktor yang menyebabkan, sehubungan dengan itu peneliti ingin mengungkapkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.

Iklim komunikasi merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan, dan tidak dapat dihindari dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Komunikasi dalam organisasi merupakan kegiatan yang pokok yang dilakukan disekolah dan di kehidupan masyarakat. Iklim komunikasi adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan peningkatan mutu pendidikan. Dengan komunikasi yang kondusif antara siswa, seluruh siswa dapat berintegrasi dan berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari, di lingkungan sekolah, keluarga, dan lingkungan masyarakat, iklim komunikasi yang kondusif juga perlu diterapkan pada lingkungan kerja.

Siklus manajemen kinerja dimulai dengan perencanaan kinerja dan diakhiri dengan pengajian ulang atau evaluasi kinerja. Meskipun demikian yang membuat manajemen kinerja berfungsi paling efektif adalah terciptanya iklim komunikasi yang baik sesama rekan kerja dalam suatu organisasi serta melakukan komunikasi secara berkelanjutan.

Selain itu, kinerja guru diduga dipengaruhi oleh kesungguhan dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja, kecintaan terhadap pekerjaan, rasa

tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan dengan sesama guru.

Selain itu bahwa iklim komunikasi dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam hal ini bahwa iklim komunikasi di sekolah kurang berjalan dengan efektif, terkadang komunikasi antara warga sekolah kurang terjalin dengan baik sehingga kinerja guru kurang berjalan dengan baik. Iklim komunikasi adalah iklim Komunikasi menuntut berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi jenis ini dibagi lagi menjadi komunikasi diadik, komunikasi poplik dan komunikasi kelompok kecil. Dan kinerja guru masih relatif rendah dalam menciptakan gagasan baru dalam hal membuat media pembelajaran yang variatif dan inovatif, hal ini berdampak terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena dan gejala-gejala yang terlihat di atas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.

B. Identifikasi Masalah

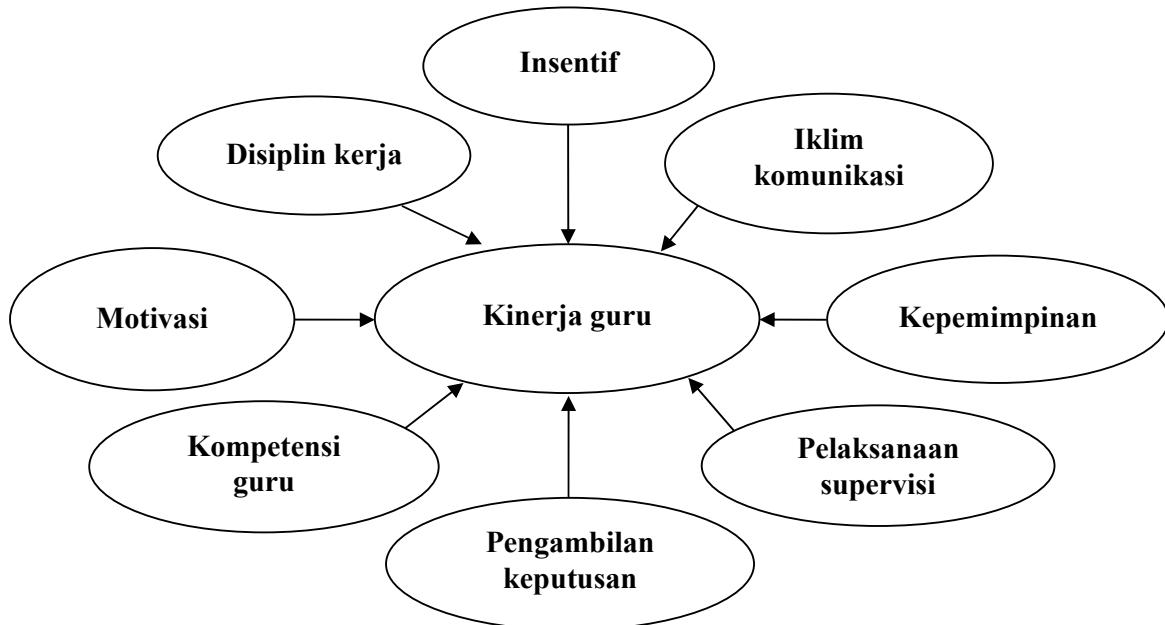
Iklim komunikasi baik antarpersonal maupun interpersonal, merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan, dan tidak dapat dihindari dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Komunikasi dalam organisasi merupakan kegiatan yang pokok yang dilakukan di sekolah dan di kehidupan masyarakat. Iklim komunikasi adalah bagian yang tidak dapat

dipisahkan dari kegiatan peningkatan mutu pendidikan. Dengan komunikasi yang kondusif antara siswa, seluruh siswa dapat berintegrasi dan berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari, di lingkungan sekolah, keluarga, dan lingkungan masyarakat, iklim komunikasi yang kondusif juga perlu diterapkan pada lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja guru diduga dipengaruhi oleh kesungguhan dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja, kecintaan terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan dengan sesama guru.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantara faktor tersebut menurut Anoraga (1992:67) adalah: 1) disiplin kerja, 2) iklim komunikasi, 3) motivasi, 4) kompetensi, 5) insentif, 7) pengambilan keputusan, dan 8) pelaksanaan supervisi.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya A.Tabrani Rusyan (2000:14) mengemukakan bahwa “Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: 1) Motivasi kinerja, 2) Etos kerja, 3) lingkungan kinerja, (4) tugas dan tanggung jawab serta 5) optimalisasi kinerja. Berdasarkan pendapat diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah: motivasi kerja, iklim komunikasi, disiplin kerja, insentif/imbalan, kepemimpinan, pelaksanaan supervisi, pengambilan keputusan, dan kompetensi.



Gambar 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Sumber: A. Tabrani Rusyam (2002:14)

Insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diembannya akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan menjadi baik pula. Kenyataan di lapangan, jarang sekali menerima insentif nonmateri dari kepala sekolah. Kepala sekolah hampir tidak pernah peduli dengan pemberian insentif nonmaterial kepada guru yang berprestasi atau yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga guru tidak terpacu pula untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila guru menyadari pentingnya disiplin kerja dalam menjalankan tugas, maka kinerja guru akan lebih baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin yang baik hanya akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Kurangnya rasa disiplin guru terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan pembelajaran seolah-olah hanya terbatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan. Fenomena yang lain guru sering datang kesekolah terlambat dari jadwal yang ditetapkan. Ini akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran di sekolah.

Iklim komunikasi diduga ikut mempengaruhi unjuk kerja guru. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat esensial bagi kelancaran tugas-tugas guru di sekolah, tanpa komunikasi yang baik tidak akan tercapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan, baik antara guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan siswa antara guru dengan orang tua siswa. Iklim komunikasi yang kondusif dapat menjalin hubungan yang akrab dan hubungan kerja sama yang harmonis di sekolah sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, maka kinerja guru juga akan meningkat. Namun berdasarkan hasil survei dilapangan ditemukan kurangnya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, dan guru dengan pegawai tata usaha. Guru tidak berani mengkomunikasikan permasalahan kepada temannya sendiri maupun kepada kepala sekolah. Sikap atasan dengan bawahan dalam berkomunikasi dan bekerja kurang harmonis, tidak terbuka, guru-guru jarang dimintakan saran dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi yang dimiliki oleh guru dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan meningkatkan kemajuan serta mutu pendidikan. Fenomena yang tampak di sekolah adalah kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan tidak adanya pengembangan yang dilakukan oleh guru dalam bekerja. Pada umumnya guru memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pimpinan yang efektif ditandai dengan adanya perencanaan dan strategi pembinaan terhadap guru secara bertahap, menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti memotivasi guru, mencarikan solusi masalah yang dihadapi guru dalam rangka mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Fenomena di lapangan adalah masih ada kepala sekolah kurang peduli terhadap masalah yang ada di lingkungan kerja, terutama permasalahan yang dihadapi guru yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah bahkan tidak pernah bertanya, apalagi mencarikan jalan keluar terhadap permasalahan guru.

Selanjutnya kompetensi gurujuga merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik dan profesional yang harus dimiliki oleh guru sangat membantu guru dalam mengatasi kesulitan

siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan lebih efektif dan kinerja guru akan lebih baik. Fenomena di lapangan adalah sebagian besar guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan. Pelaksanaan supervisi di SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah hanya sekedar mengawasi apa yang dilakukan oleh guru tanpa ada pembinaan dan arahan yang berarti yang diberikan kepada guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pengambilan keputusan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Keputusan yang diambil oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru di dalam kelas. Jika keputusan yang diambil itu tepat maka guru akan melaksanakan keputusan dengan sungguh-sungguh, tetapi jika keputusan yang diambil itu tidak tepat maka guru akan sulit melaksanakan, sehingga akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap proses belajar. Fenomena yang terjadi di sekolah adalah unsur pimpinan selalu ragu dan tidak berani mengambil keputusan pada saat situasi yang tidak memungkinkan, sehingga memberikan pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah sendiri.

Melihat dari gejala-gejala yang ada dilapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja guru adalah masalah iklim komunikasi dan motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, karena dua faktor ini yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu perlu adanya kajian yang mendalam tentang kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Mengingat faktor iklim komunikasi dan motivasi kerja merupakan masalah yang dominan di sekolah, maka penelitian ini dibatasi dengan memilih faktor iklim komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (x) dan kinerja sebagai variabel terikat (y). Jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya variabel ini diduga berkontribusi terhadap kinerja guru, sehingga memberikan dorongan bagi peneliti untuk menelitiinya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.
3. Apakah iklim komunikasi dan motivasi kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.
3. Kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Manfaat praktis

a. Guru

Mendapat masukan dalam usaha meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan iklim komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik , pengajar, pembimbing yang baik bagi siswa.

b. Kepala sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja.

c. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan

Sebagai masukan untuk mengambil keputusan dalam mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja guru.

d. Pengawas Pendidikan

Sebagai bahan masukan untuk melakukan pembinaan kinerja guru dan untuk meningkatkan iklim komunikasi dan motivasi kerja guru.

e. Peneliti selanjutnya

Sebagai referensi dalam penelitian yang terkait dengan kinerja guru.

f. Peneliti sendiri

Untuk meningkatkan wawasan pemahaman dalam melakukan penelitian mengenai kinerja yang berhubungan dengan iklim komunikasi dan motivasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi berkontribusi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Ini artinya iklim komunikasi dapat meningkatkan kinerja guru, indikator iklim komunikasi secara umum termasuk kategori cukup
2. Motivasi kerja berkotribusi terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Ini artinya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru, indikator kinerja guru secara umum termasuk kategori cukup
3. Iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja guru SMP Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya di lakukan melalui iklim komunikasi dan motivasi kerja. indicator secara umum termasuk kategori cukup.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Upaya dalam meningkatkan iklim komunikasi
Iklim komunikasi yang kondusif sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar dan akan berdampak pada mutu pendidikan di

sekolah, sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan bahwa iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Jika Iklim Komunikasi dan motivasi kerja tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja guru dan akan berdampak kepada mutu pendidikan.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan Kinerja guru disekolah saling mempercayai antara guru dan kepala sekolah harus saling mendukung,. Dengan hal ini Kinerja guru akan meningkat lebih baik. Kinerja guru hendaknya dapat berjalan dengan baik dan dapat ditingkatkan apabila semua civitas sekolah saling mendukung dan dengan meningkatkan motivasi kerja guru dan memperbaiki sarana dan prasana pembelajaran, sehingga guru dapat meningkatkan disiplin kerja dengan baik. Jika tidak demikian maka dikwatirkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah menjadi menurun.

2. Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja

Sebagai seorang pendidik, guru harus menyadari tugas pokok dan fungsinya yang diembannya dalam melaksanakan proses pembelajaran disekolah. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya, guru mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pembelajaran, mendidik, melatih dan membimbing siswa serta fungsi guru sebagai fasilitator, motivator, inovator. Dengan menyadari tugas pokok dan fungsinya ini

diharapkan guru dapat meningkatkan disiplin diri dan kreatif untuk bisa melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Hal ini menjadi semua tanggungjawab serta menjadi komitmen yang tinggi agar tugas yang diembannya bisa dilaksanakan dengan baik.

Diantara kedua faktor prediktor tersebut motivasi kerja memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap Kinerja guru dibandingkan dengan iklim komunikasi. Berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi hasil penelitian tersebut kedalam konsep-konsep hubungan masing-masing prediktor dengan Kinerja guru dalam kaitanya dengan upaya-upaya pencapaian tujuan kinerja guru.

Bagi setiap guru ditanamkan didalam ketekunan yang tinggi dalam menjalankan tugas, semangat dan tanggungjawab dan keinginan jika motivasi kerja baik, maka guru dapat bekerja secara maksimal dan dapat menjalankan tugas dengan serius sehingga akan berdampak terhadap Kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, penulis menyarankan kepada :

1. Untuk meningkatkan iklim komunikasi di sarankan kepada
 - a. Guru diharapkan untuk meningkatkan iklim komunikasi yang baik dalam melaksanakan pendidikan di sekolah, iklim komunikasi yang baik terjadi bila ada sikap saling mempercayai sesama guru dan kapala

sekolah sehingga tidak ada terjadi komunikasi yang sumbang di antara guru dan kepala sekolah, sehingga kinerja guru dapat lebih meningkat

- b. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah saling mempercayai sesama guru dan kepala sekolah, sehingga guru tidak merasa sebagai bawahan yang hanya disuruh dan di perintah oleh kepala sekolah, hal ini dapat meningkatkan kinerja guru
- c. Pengawas sekolah harus memberikan arahan kepada guru dan kepala sekolah untuk saling mempercayai sesama guru dan kepala sekolah, dengan adanya komunikasi yang baik maka kinerja guru akan lebih meningkat

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sarankan kepada

- a. Guru untuk meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru di sekolah, guru harus mampu meningkatkan keinginan dalam mengajar, sehingga ada motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang baik, adanya keinginan guru dalam menganjar dapat meningkatkan kinerja guru
- b. Kepala sekolah harus bisa memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, untuk meningkatkan keinginan guru dalam mengajar kepala sekolah harus bias meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan berupa hadiah atau penghargaan lainnya sehingga ada keinginan guru dalam mengajar, jika keinginan guru dalam mengajar sudah baik, dapat meningkatkan kinerja guru.

- d. Pengawas, lebih memberikan materi pegawasan tentang peningkatan keinginan guru melalui morivasi, sehingga kemampuan guru lebih meningkat
3. Kepala Dinas Pendidikan sebagai penanggungjawab penyelenggaraan pendidikan di daerah agar tetap mengkomunikasikan isu-isu baru dalam hal penyelenggaraan pembelajaran disekolah yang terkait dengan peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja serta memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga Kinerja guru dapat meningkat dengan baik.
4. Peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru, selain iklim komunikasi dan motivasi kerja. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya kinerja guru dengan baik.
5. Komite sekolah, diharapkan dapat lebih bekerjasama dengan para guru untuk mengontrol anak-anak yang sering bolos dalam belajar dan saling membantu dalam menciptakan kenyamanan di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan RI
- Agus Rianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PrenadaMedia
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Kependidikan*. Jakarta: BumiAksara
- Bafadal Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: BumiAksara
- Buchari Zainudin. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danin, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Face dan Faules. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hafiel, Cangara. 2007. *Pengatur Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- M. Hasibuan. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo
- Panji Anoraga. 1998. *Spikologi Kerja*. Jakarta : Renika Cipta