

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMKN 1 PULAU PUNJUNG KABUPATEN  
DHARMASRAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**SRI WAHYUNI**  
**Bp. 88696/2007**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMKN 1 PULAU PUNJUNG KABUPATEN  
DHARMASRAYA

Nama : Sri Wahyuni  
Bp/Nim : 2007/88696  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, September 2012

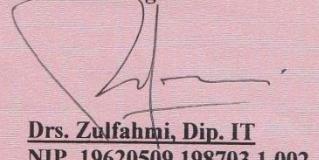
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



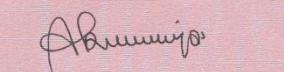
Drs. Syamwil, M.Pd  
NIP. 19590820 198703 1 001

Pembimbing II



Drs. Zulfahmi, Dip. IT  
NIP. 19620509 198703 1 002

Mengetahui:  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M. Si  
NIP.19660206 199203 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

### **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 PULAU PUNJUNG KABUPATEN DHARMASRAYA**

Nama : Sri Wahyuni  
Bp/Nim : 2007/88696  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, September 2012

Tim Penguji

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

1. Ketua : Drs. Syamwil, M.Pd
2. Sekretaris : Drs. Zulfahmi, Dip. IT
3. Anggota : Rino, S.Pd, M.Pd
4. Anggota : Elvi Rahmi, S.Pd, M.Pd



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Wahyuni  
NIM/ Tahun Masuk : 88696/ 2007  
Tempat/ Tgl. Lahir : Siguntur/ 13 September 1988  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/ skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan, kecuali secara ekplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

METERAI  
TEMPEL  
PALEMBANG  
FCC9BAAF940165374

6000

DJP Sri Wahyuni

NIM. 88696

Padang, Juli 2012

## ABSTRAK

**Sri Wahyuni (2007/88696) Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2012**

**Pembimbing I. Drs. Syamwil, M.Pd  
II. Drs. Zulfahmi, Dip. IT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya. (2) Pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 33 orang. Teknik penarikan sampel dengan *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Model (uji F), Analisis Jalur, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t, dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari iklim komunikasi terhadap motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 15,28%, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung, dengan tingkat  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.027 < 0.05$ ).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada kepala sekolah untuk mengarahkan dan membimbing guru serta mendorong menciptakan iklim komunikasi yang baik, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerja khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran, serta kepada guru-guru agar meningkatkan iklim komunikasi dan kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahihiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Drs. Syamwil, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Drs. Zulfahmi, Dip. IT selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

3. Bapak dan Ibu selaku Tim Penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.
6. Bapak Staf Tata Usaha Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh karamahan.
7. Bapak dan Ibu Karyawan Perpustakaan Pusat beserta Bapak dan Ibu Karyawan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin kepada penulis dalam meminjam buku-buku yang penulis butuhkan selama kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Bapak dan Ibu Karyawan BAAK beserta Bapak dan Ibu Karyawan Pusat Komputer Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.
9. Bapak Kepala Sekolah dan Majelis Guru serta Karyawan/ti di SMKN 1 Pulau Punjung yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
10. Ayahanda dan Ibunda beserta keluaga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Agustus 2012

**Penulis**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGATAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	19
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Guru .....	11
2. Iklim Komunikasi .....	17
3. Motivasi Kerja .....	21
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31

C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Definisi Operasional .....	33
E. Variabel dan data penelitian .....	35
F. Teknik Pengumpulan Data .....	37
G. Instrumen Penelitian .....	37
H. Uji Coba Instrumen .....	40
I. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	53
B. Hasil Penelitian .....	58
C. Uji Asumsi Klasik .....	68
D. Uji F .....	70
E. Analisis Jalur .....	71
F. Uji Hipotesis .....	79
G. Pembahasan .....	81
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	87
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	90
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Table</b>	<b>Halaman</b>
1. Persentase Kinerja Guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya Tahun 2011 .....	5
2. Jumlah Guru SMKN 1 Pulau Punjung Menurut Jenjang Pendidikan, Golongan,dan jenis kelamin.....	32
3. Instrumen Untuk Mengukur Kinerja Guru.....	35
4. Kriteria Sifat Pernyataan .....	38
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
6. Hasil Uji Validitas .....	42
7. Kriteria Koefisien Reliabilitas.....	43
8. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
9. Rentang Skala TCR.....	47
10. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi (X1).....	58
11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	63
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y).....	66
13. Uji Normalitas .....	68
14. Uji Homogenitas Varian .....	69
15. Koefisien Jalur Variabel Iklim Komunikasi (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2) .....	72
16. Koefisien Jalur Variabel Iklim Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	74
17. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab Variabel Perantara,Variabel Akibat .....	79

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	29
2. Substruktur .....	49
3. Struktur Pengaruh Variabel X1 Terhadap X2 .....	50
4. Struktur Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y .....	50
5. Hasil Analisis Substruktur 1 .....	73
6. Hasil Analisis SubStruktur 2 .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Angket Uji Coba Penelitian .....	91
2. Tabulasi Uji Coba Angket.....	96
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	98
4. Angket Penelitian.....	102
5. Tabulasi Data Penelitian .....	107
6. Tabel Frekuensi .....	110
7. Tabel Bantu Distribusi Frekuensi .....	130
8. Uji Normalitas.....	132
9. Uji Homogenitas.....	132
10. Analisis Jalur.....	133
11. Surat Izin Penelitian	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka meningkatkan kualitas proses dan mutu pendidikan, berbagai upaya telah dilakukan. Salah satu komponen penting yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan anak didik dalam situasi belajar mengajar. Berlangsungnya proses pembelajaran di sekolah melibatkan unsur guru, siswa, materi, metode, dan media pembelajaran. Masing-masing unsur tersebut mempunyai fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Unsur ini akan berfungsi apabila guru sebagai pelaksana pendidikan mampu mengelola dan memanfaatkannya.

Kualitas pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru melainkan juga oleh mutu (siswa), sarana dan faktor instrumental lainnya. Tetapi semua itu akhirnya tergantung pada kualitas guru. Dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak berada dalam lingkungan yang kosong, ia bagian dari sebuah “sistem besar” pendidikan nasional, karena itu ia terikat pada rambu–rambu yang telah ditetapkan secara nasional mengenai apa yang mesti dilakukannya. Kinerja guru merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru. Kinerja guru dapat diketahui dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar.

Kinerja guru menunjukkan kemampuan dalam mengintegrasikan tujuan pembelajaran, materi, metode, sarana dan prasarana, sumber belajar, dan unsur-unsur lainnya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah 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 pembelajaran 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 pendidikan yang sudah ditetapkan khususnya dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional dinyatakan bahwa:

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

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 juga sebaliknya, apabila kinerja guru kurang baik hasil

pembelajaran siswa cendrung akan kurang baik pula. Apabila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di SMKN 1 Pulau Punjung ditemukan bahwa kinerja guru SMKN 1 Pulau Punjung belum sesuai dengan kinerja guru menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini sekaligus merupakan pengakuan terhadap profesi guru sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik, seorang guru dituntut untuk memiliki dan menguasai empat kompetensi dasar, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (10) tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru dalam proses pembelajaran adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru di SMKN 1 Pulau Punjung, penulis menyimpulkan bahwa sangat sedikit sekali dari guru-guru yang memperhatikan kinerjanya dengan baik. Melalui pengamatan jalannya proses belajar mengajar (PBM), penulis menemukan beberapa fenomena

seperti: adanya guru yang hanya memberikan catatan tanpa pernah dijelaskan maksud dan tujuannya, adanya guru yang mengajar sepenuhnya dengan metode ceramah, masih minimnya guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang pembelajaran dan lemahnya pengelolaan kelas pada saat proses pembelajaran.

Akan tetapi pada saat sekarang ini penulis melihat bahwa kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung masih rendah. Hal ini dapat penulis ketahui dari observasi awal penulis ke sekolah. Penulis melihat bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagian dari guru-guru tersebut tidak membuat RPP (Rencana Proses Pembelajaran) yang merupakan langkah awal dari proses pengajaran bagi seorang guru dan buku paket yang digunakan guru dalam mengajar sangat minim, sebagian guru hanya mengandalkan buku kurikulum 1994, padahal kurikulum dan kompetensi mengajar guru menuntut kreatifitas dan kematangan guru dalam mengajarkan materi. Penulis juga melihat masih adanya guru masuk kelas terlambat tidak pada waktu yang telah ditentukan. Lonceng berbunyi menandakan pelajaran dimulai, akan tetapi guru yang akan mengajar masih bercerita dan bercanda dengan rekan sesama guru di ruangan guru, hal ini yang belum disadari oleh guru-guru di SMKN 1 Pulau Punjung.

Fenomena di atas mengidentifikasi masih rendahnya kinerja guru terhadap berbagai aspek dalam melaksanakan tugas. Jika kondisi ini dibiarkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kualitas dan peningkatan mutu SMKN 1 Pulau Punjung. Selain itu kinerja yang rendah akan berdampak pada sikap dan perilaku

guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti tidak menyiapkan program pembelajaran, mengevaluasi, menganalisis, dan melakukan perbaikan, mengulur waktu masuk kedalam kelas, keluar pada saat jam mengajar dengan hanya memberikan catatan kepada siswa tanpa menjelaskan. Sehingga pencapaian tujuan pembelajaran kurang optimal. Hal seperti ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 : Persentase Kinerja Guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya Tahun 2011**

No	Fenomena Yang Diamati	F	Persentase (%)
1.	Tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam PBM.	11	33,34 %
2.	Kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out.	9	27,28%
3.	Tidak menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik.	10	30,31%
4.	Tidak memberikan program remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai KKM.	13	39,40%

*Sumber: Catatan Kepala Sekolah SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya Tahun 2011*

Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja guru SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya, berdasarkan catatan kepala sekolah belum optimal. Kinerja guru belum optimal, terlihat dari masih ada guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, yaitu sebanyak 11 orang guru dengan persentase sebesar 33,34%, kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out yaitu sebanyak 9 orang guru atau 27,28%, Masih ada guru yang tidak menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik dalam PBM yaitu sebanyak 10 orang guru atau 30,31%, Kemudian masih ada guru yang tidak

memberikan program remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai KKM yaitu sebanyak 13 orang guru atau 39,40% dari jumlah guru yang ada di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi fenomena kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung yang muncul dalam pribadi guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah guru dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih semangat dan bergairah serta lebih giat tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah. Sebaliknya guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, dia bekerja kurang maksimal, kurang serius, kurang semangat dan kurang bergairah.

Dari observasi awal penulis di lapangan, menunjukan bahwa motivasi kerja guru masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, masih adanya guru yang terlambat masuk kelas, adanya guru yang pulang sebelum jam pelajaran berakhir, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran mulai dari mempersiapkan RPP, metode, strategi, dan media pembelajaran. Semua hal yang berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja guru tersebut harus diminimalisasikan guna meningkatkan kinerja guru, karena motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta keberhasilan dari tujuan pendidikan.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi terhadap kinerja guru di SMKN 1

Pulau Punjung diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti iklim komunikasi dan motivasi kerja guru. Berkaitan dengan kenyataan di lapangan, yang berhubungan dengan iklim komunikasi penulis melihat bahwa masih ada beberapa guru yang masih kurang peduli dengan guru lainnya, kurang bersikap terbuka dan kurang akrab satu sama lainnya, kurang adanya saling harga menghargai antara sesama guru, bahkan ada sesama guru yang saling menjatuhkan atau menjelekan satu sama lainnya, serta lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama. Apabila iklim komunikasi di sekolah terjalin dengan harmonis dan kondusif, maka guru-guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya, semangat kerja akan meningkat dan pada gilirannya kinerja guru akan membaik. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa guru ditemukan iklim komunikasi yang terjadi baik antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari hubungan yang kurang baik diantara sesama guru, suasana komunikasi yang kurang lancar dan dukungan yang tidak ada dalam pelaksanaan tugas baik dari rekan sekerja maupun dari kepala sekolah, kurangnya rasa kepercayaan terhadap informasi yang disampaikan, dan adanya rasa takut untuk menyampaikan pendapat, saran, kesulitan, atau keluhan serta keperluan lainnya dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan fenomena di atas tampaklah permasalahan yang perlu diteliti secara ilmiah. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dan akan diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar masih kurang, hal ini ditandai dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah.
2. Kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya masih belum optimal, hal ini dilihat dari masih kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul, hand out, RPP, media dan metode yang menarik dalam proses pembelajaran.
3. Tanggung jawab guru di sekolah masih rendah.
4. Rendahnya motivasi kerja guru.
5. Koordinasi antara kepala sekolah dengan guru masih terlihat lemah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat begitu banyaknya permasalahan yang diuraikan pada identifikasi masalah di atas agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi yaitu pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung?
2. Sejauhmana pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung?

## **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan informasi yang diharapkan, maka dalam hal ini penelitian bertujuan untuk melihat :

1. Pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung.
2. Pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Sebagai wadah bagi penulis untuk menginterpretasikan ilmu pengetahuan selama dibangku perkuliahan.
2. Sebagai Masukan bagi guru agar tercapai guru yang berkompeten dalam berbagai hal dan juga akan tercipta guru yang mempunyai kinerja yang dapat membanggakan bagi dunia pendidikan.

3. Sebagai sumbangan ilmiah dan masukan pengembangan ilmu pengetahuan bagi para peneliti berikutnya.
4. Bagi peneliti sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNP.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Dunia pendidikan tidak akan berhasil dan berkembang tanpa adanya kinerja yang baik dari semua pihak, dalam hal ini adalah guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga tercapainya tujuan dari pembelajaran. Kata kinerja berasal dari bahasa inggris yang merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan, pertunjukan. Menurut Kamus Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai : 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Selanjutnya Menurut Ruky ( 2002:15 ) kinerja adalah “ pengalihan bahasa dari kata *performance* yang berarti catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu “.

Menurut Rivai ( 2006:11 )

Kinerja adalah “ Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama “.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. 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 dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauhmana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran pada 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 di dalamnya, Yelly (2009:6).

Guru merupakan bagian dari personil sekolah yang merupakan manajer dalam proses belajar mengajar. Tugas guru adalah segala aktivitas dan kewajiban yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam memainkan peranan tertentu. Tugas utama guru di sekolah adalah melaksanakan pengajaran-pengajaran, dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental, kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan kinerja guru. Menurut Sudjana (2002:12), rincian tugas guru adalah sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengajar yaitu menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran
- b. Guru sebagai pembimbing yaitu menekankan kepada tugas pemberian bantuan bimbingan peserta didik memecahkan masalah yang dihadapi
- c. Guru sebagai administrator yaitu menekankan kepada penjalinan ketatalaksanaan bidang pengajaran pada umumnya

Sedangkan Amstrong dalam Hamalik (2006:19) membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori yakni:

- 1) Tanggung jawab dalam pengajaran
- 2) Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan
- 3) Tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum
- 4) Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi
- 5) Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik, seorang guru dituntut untuk memiliki dan menguasai empat kemampuan atau kompetensi dasar, yang tertuang dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (10) tentang guru dan dosen. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk memperlancar tugas profesional tersebut diperlukan dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.

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 Donelly, Bebson and Ivanccevich (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 di antaranya : 1)keahlian atau kemampuan dari karyawan itu sendiri, 2)motivasi kerja, 3)komunikasi kerja, 4)disiplin kerja, 5)upah dan gaji yang belum adil sesuai dengan jabatan pendidikan. Selain itu Arikunto (1990:228) 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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

“Lingkungan kerja secara garis besar yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi: karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.”

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. Dalam proses pembelajaran guru memegang peranan sebagai sutradara sekaligus aktor, artinya pada gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Sehingga semakin akurat para guru melakukan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbina, kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain potret wajah diri bangsa dimasa depan terjalin dari para guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

Dengan demikian kinerja guru yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru sangat terkait dengan tugas-tugas sebagai seorang guru sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun (2003) Pasal 39 Ayat 2, tugas guru antara lain: merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Untuk mewujudkan kinerja guru di sekolah, seorang guru harus memiliki kemampuan mengajar yang merupakan bentuk penguasaan guru atas kompetensi yang dimilikinya.

### c. Indikator kinerja guru

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang atau ukuran kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun (2003) Pasal 39 Ayat 2 dan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 tentang guru dan dosen adalah: merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan penelitian pendidikan.

## 2. Iklim Komunikasi

### a. Pengertian Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan hal yang perlu diperhatikan khususnya oleh kepala sekolah karena faktor ini diduga mempengaruhi kepada tugas dan tanggung jawab guru. Iklim komunikasi berasal dari dua kata yaitu iklim dan komunikasi. Kata iklim menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2003:421) berarti hawa (suhu, kelembaban, awan, suasana atau keadaan).

Sementara itu kata komunikasi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2003) berarti pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang masuk tersebut dapat dipahami. Sedangkan iklim komunikasi menurut Face dan Faules dalam Yeti (2002) merupakan gabungan dari perilaku manusia, dan persepsi mereka terhadap peristiwa/keadaan tertentu, respon karyawan yang satu dengan yang lainnya, harapan-harapan, konflik interpersonal, dan kesempatan untuk berkembang

dalam organisasi. Selanjutnya Dennis dalam Arni Muhammad (2002:86) mengemukakan bahwa iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang menyatakan persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. Menurut Redding dalam Arni Muhammad (2002:85) menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian didalam organisasi yang berhubungan dengan kejadian pengelolaan organisasi, tanggung jawab dan kondisi kerja dalam organisasi.

#### b. Iklim Komunikasi Yang Kondusif

Iklim komunikasi di sekolah merupakan hal penting yang perlu mendapat perhatian warga sekolah, karena hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Iklim komunikasi yang bersahabat dapat mendorong anggota untuk berkomunikasi dengan sikap lebih terbuka dan saling mempercayai. Sebaliknya iklim komunikasi yang kurang kondusif menyebabkan anggota organisasi takut berkomunikasi dan cenderung tidak terbuka. Iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif akan memotivasi seseorang bekerja dengan baik dan menyenangkan.

Iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif dalam organisasi akan dapat dipertahankan bila saling mendukung dan pengertian antara sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan dan tujuan organisasi yang jelas. Senada dengan di atas, untuk menciptakan iklim komunikasi yang kondusif dalam tubuh organisasi memerlukan kepekaan dan kearifan pimpinan, saling menjaga kepercayaan, pengertian, keterbukaan antara sesama karyawan. Oleh sebab itu iklim komunikasi merupakan faktor penting dalam organisasi. Terutama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Iklim komunikasi yang efektif perlu dikembangkan. Menurut Redding dalam Arni Muhammad (2009:85) mengemukakan lima dimensi penting yang harus ada dalam mengembangkan iklim komunikasi yaitu : 1) *supportiveness*, bawahan yang memahami bahwa hubungan komunikasi dengan atasan sangat membantu dalam membangun dan menjaga perasaan dan harga diri, 2) semua anggota berpartisipasi dalam membuat keputusan, 3) saling mempercayai untuk dapat menjaga rahasia organisasi, 4) terbuka dalam berbagai kendala dalam organisasi, 5) tujuan kerja yang dicapai organisasi harus dikomunikasikan dengan jelas terhadap anggota organisasi. Iklim komunikasi itu ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Iklim komunikasi yang positif menurut Arni Muhammad (2002:85) yaitu penuh persaudaraan mendorong anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani

berkomunikasi secara terbuka dan kurang menjalin rasa persaudaraan. Syah Nur (2001) menjelaskan pula bahwa iklim komunikasi yang kondusif dalam organisasi tercipta karena adanya interaksi hubungan antar pribadi selaku anggota organisasi yang mencerminkan adanya sikap-sikap : 1) keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, 2) saling mendukung dalam pelaksanaan tugas , 3) saling menghormati harkat pribadi, 4) saling menjaga perasaan dan harga diri, 5) keramahtamahan yang mencerminkan keceriaan dan kegembiraan. Jadi iklim yang kondusif itu meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang langsung dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Kepuasan komunikasi dapat dicapai apabila seseorang mendapatkan apa yang diharapkan dalam proses komunikasi tersebut. Oleh karena itu iklim komunikasi dipengaruhi oleh persepsi bagaimana baiknya aktivitas komunikasi dari suatu organisasi memuaskan tuntutan pribadi anggotanya.

Iklm komunikasi yang kondusif akan memberikan kepuasan bagi anggota organisasi. Hal ini selanjutnya akan mewujudkan motivasi kerja yang kondusif pula. Iklm kerja yang kondusif ini dalam organisasi sekolah dapat meningkatkan semangat kerja pimpinan atau guru-guru yang sekaligus dapat meningkatkan kualitas. Dengan kata lain, iklim komunikasi dapat meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan dari teori-teori diatas dapat disimpulkan maka indikator iklim komunikasi yang kondusif adalah :1) keterbukaan, 2) saling mempercayai, 3) kerjasama, 4) kepedulian terhadap sesama.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu *motivation* dan dibakukan dalam bahasa indonesia. Kata motivasi ini dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk memenuhi kehendak dan keinginan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki guru untuk bekerja sebaik-baiknya. Motivasi sering disebut dengan istilah “ motif “ yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas demi tercapainya suatu tujuan. Berawal dari kata “ motif “ maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Siagian (2002:102) “ motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya “.

Menurut Gitusudarmo dan Sudita dalam Yanico (2005:25) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari sebagai berikut :

- a) Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu
- b) Seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan keinginan tersebut

- c) Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan/prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya
- d) Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan
- e) Imbalan/hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan
- f) Akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhan

Sedangkan motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam Susanti (2005:41) adalah “ kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan “.

Menurut Uno (2008:3) “motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha untuk mendapatkan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya“. Timpe dalam Adris (2006:16) motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat dilihat dari kesungguhan, kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan penuh tanggung jawab diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kesungguhan dalam bekerja  
Winardi dalam Adris (2006:15) “ motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan semangat/dorongan dan energi penggerak sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja “. Jika guru dalam belajar mengajar

- memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya maka hasil belajar yang baik akan tergambar dari siswa
- 2) Kesukaan terhadap pekerjaan  
Motivasi yang tinggi membuat orang cendrung menuntut dirinya berusaha lebih keras
  - 3) Tanggung jawab  
Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi
  - 4) Keinginan dan semangat melakukan tugas  
Indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja guru
  - 5) Berusaha mencapai prestasi  
Indikasi seorang guru dalam mencapai prestasi adalah berusaha mendapatkan ide-ide baru mengerjakan tugas dengan baik, tidak menunda waktu, berusaha mencapai informasi baru, menjalin hubungan baik, bekerja sama dengan orang lain, berusaha mengkondisikan diri dalam keadaan bersemangat, tidak merasa tersinggung jika dikritik dan berusaha mengatasi sendiri kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas

Jadi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengadakan perbaikan kearah yang lebih baik sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaan akan tinggi seperti yang diungkapkan diatas. Dan ciri dari orang yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari pendapat Uno. Menurut Uno (2008:69) ciri dari orang yang memiliki motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok
- 2) Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit
- 3) Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien

Jadi orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengerjakan tugasnya sampai selesai dan tidak bergantung pada orang lain selagi masih mampu mengerjakannya sehingga tugas yang diberikan tidak ada yang sulit dan dirinya merasa tertantang untuk melakukannya.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang mempunyai banyak fungsi seperti yang diungkapkan oleh Purwanto dalam Uno.

#### b. Fungsi motivasi

Purwanto dalam Uno (2008:64) fungsi motivasi bagi manusia adalah

- 1) Sebagai motor penggerak bagi manusia
- 2) Menentukan arah perbuatan yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita
- 3) Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan
- 4) Menyeleksi perbuatan diri, menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan

Jadi motivasi sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jika tidak ada motivasi akan menyebabkan tugas tidak pernah selesai dan juga tidak bisa menggunakan perilakunya kearah yang lebih baik. Dalam motivasi kerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti pendapat Herzberg yang diikuti oleh Thoha sebagai berikut.

#### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Herzberg dalam Thoha (2005:232) diuraikan sebagai berikut :

- 1) Prestasi  
Keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong tujuan yang diinginkan
- 2) Penghargaan

Prestasi yang dicapai merupakan motivator yang kuat, akan memberikan kepuasan batin tersendiri. Penghargaan dapat berupa materi maupun sekedar pujian

- 3) Tanggung jawab  
Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan akan timbul bila dalam dirinya tertanam rasa memiliki sekolah. Dengan rasa memiliki tersebut maka guru ikut bertanggung jawab untuk mempertahankan atau menyelamatkan sekolah
- 4) Memperoleh pengembangan dalam bekerja khususnya promosi
- 5) Balas jasa (kompensasi)
- 6) Hubungan antar manusia  
Hubungan ini baik dengan atasan, teman sejawat/sesama guru akan berpengaruh dalam memotivasi guru untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta menciptakan suasana komunikasi yang kondusif antara sesama guru
- 7) Status

d. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Robert dalam Roza (1992:110)

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi
- 2) Tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan
- 3) Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
- 4) Bekerja dengan/tanpa pengawas
- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual
- 6) Berorientasi pada sasaran/hasil kerja
- 7) Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan
- 8) Memberi andil lebih dari yang diharapkan

Motivasi kerja menurut Uno (2008) terdiri dari 2 dan bisa diambil sebagai indikator karena Uno mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam diri (internal) dan luar individu (eksternal):

a) Motivasi kerja internal

1) Dapat memotivasi diri sendiri

Seorang guru yang bertanggung jawab atas pekerjaannya hendaknya bisa memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaannya bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain

Guru yang tekun dan ulet dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan mampu bersaing.

3) Tekun dalam bekerja

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki target yang jelas dan mengetahui apa saja yang harus dilakukannya dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4) Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja

Guru yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya pasti mempunyai keamauan yang keras untuk bekerja.

5) Suka tantangan

Dalam melaksanakan tugasnya guru harus mengetahui tujuan yang jelas yang harus dicapainya, misalnya dalam mencapai tujuan pembelajaran guru harus menyiapkan strategi apa yang harus dilakukannya sehingga tujuan pembelajaran itu tercapai dan guru memiliki tantangan untuk melakukan pekerjaannya.

b) Motivasi kerja eksternal

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

Seorang guru akan lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya apabila mendapatkan pujian dari apa yang dikerjakannya dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Apabila seorang guru hanya bekerja dengan mengharapkan insentif saja maka pekerjaanya tidak akan terselesaikan dengan baik, lain halnya dengan seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

- 4) Bekerja dengan mengharapkan perhatian dari teman dan atasan

Seseorang yang hanya mengharapkan perhatian dari teman atau atasan saja dalam melakukan perkerjaanya itu berarti belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya dan belum bisa memotivasi dirinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaanya.

Jadi motivasi kerja merupakan bagian yang integral dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dorongan/motivasi tidak akan tercapainya hasil yang diinginkan dalam tugas yang diemban guru.

## **B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

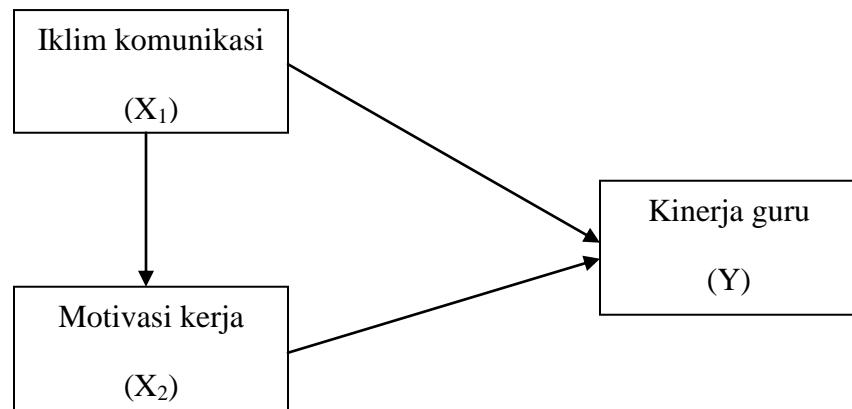
1. Yaman (2001) dengan judul “Pengaruh faktor managerial kepala sekolah sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Lubuk Sikaping”. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Lubuk Sikaping.
2. Harmena (2010) mengenai “Kontribusi supervisi kepala sekolah dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam”. Disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam.

## **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang dan kajian teoritis yang telah dikemukakan, lebih lanjut penulis ingin merumuskan penelitian ini dalam sebuah kerangka konseptual yang akan menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Secara teoritis kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu periode tertentu. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor diantaranya iklim komunikasi serta motivasi kerja dalam suatu sekolah. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Iklim komunikasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian didalam organisasi yang berhubungan dengan kejadian pengelolaan organisasi, tanggung jawab, dan kondisi kerja dalam organisasi.

Iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif akan memotivasi seseorang bekerja dengan baik dan menyenangkan. Semakin harmonis iklim komunikasi suatu sekolah maka kinerja guru semakin tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi kinerjanya, dan jika iklim komunikasi terjalin harmonis maka semakin tinggi motivasi guru untuk melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru semakin baik.

Adapun keterkaitan pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diandalkan benar untuk sementara waktu dan sampai keadaan sebenarnya terbukti melalui data yang dikumpulkan. Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori dan kerangka konseptual di atas, penulis mencoba mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini yaitu :

1. Iklim komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) guru di SMKN 1 Pulau Punjung.
2. Iklim komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 1 Pulau Punjung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pengaruh iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja di SMKN 1 Pulau Punjung, yaitu  $\text{sig } 0,025 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan semakin baik iklim komunikasi maka motivasi kerja juga akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tidak baik iklim komunikasi maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja guru. Dari hasil penelitian yang diperoleh, bahwa iklim komunikasi dan motivasi kerja guru berada pada kondisi baik. Hal selanjutnya yang dapat dilakukan adalah agar guru lebih meningkatkan lagi iklim komunikasi dan motivasi kerjanya.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pulau Punjung, yaitu dengan  $\text{sig } 0,008 < \alpha = 0,05$ . Dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 25%. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka akan semakin baik juga kinerja guru di SMK N 1 Pulau Punjung, begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja tidak baik atau kurang baik maka kinerja guru tersebut juga tidak baik. Dari penelitian yang diperoleh motivasi kerja TCR sebesar

68,85% yang berada pada kategori baik. Untuk selanjutnya yang dapat dilakukan adalah guru dapat meningkatkan lagi motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya semakin membaik.

3. Berdasarkan temuan penelitian pada variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$   $-0,864$  ( $sig0,395>0,05$ ), menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung. Analisis ini dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pulau Punjung karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Hal ini disebabkan karena hubungan yang kurang baik diantara sesama guru, suasana komunikasi yang kurang lancar dan dukungan yang tidak ada dalam pelaksanaan tugas baik dari rekan sekerja maupun dari kepala sekolah. Hal ini terlihat dari rendahnya nilai rata-rata TCR sebesar 3,12. Dengan kondisi yang seperti itu diharapkan guru untuk memperbaiki iklim komunikasi supaya kinerjanya membaik.
4. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel penyebab (iklim komunikasi dan motivasi kerja) terhadap variabel akibat (kinerja guru) adalah sebesar 24,34%, sedangkan 75,66% ditentukan oleh variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja. Hal yang dapat dilakukan selanjutnya adalah agar guru lebih meningkatkan lagi iklim komunikasi dan motivasi kerjanya sehingga pengaruhnya lebih meningkat lagi terhadap kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka dapat penulis menyarankan sebagai berikut:

### 1. Untuk Kepala Sekolah

Disarankan kepada kepala sekolah agar memberikan toleransi yang terkontrol kepada guru dalam pemberian tugas sehingga guru dapat melaporkan semua tugasnya kepada atasan sebagai pertanggung jawabannya agar tercipta kinerja yang tinggi.

### 2. Untuk Guru

Disarankan kepada guru agar meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan proses pembelajaran khususnya dalam pengembangan profesi dengan cara memberikan pengarahan dari Kepala Sekolah, penataran guru-guru dalam usaha meningkatkan kinerja atau pun dengan kegiatan diskusi berkala antara guru-guru mata pelajaran.

### 3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja guru

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan populasi yang lebih banyak dan menambah variabel kinerja lainnya. Hal ini penting dilakukan agar hasil yang ditemukan nantinya mampu menyempurnakan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1990). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta : Depdikbud Ditjen DIKTI P2LPTK
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Adris. 2006. “*Kontribusi Profesional dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pamong Belajar se Sumbar*“. Tesis. Padang : Pascasarjana UNP
- Agustiar Syah Nur. (2001). *Materi Perkuliahan Komunikasi dalam Organisasi*. Padang : Program Pascasarjana
- Arni Muhammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Depdikbud (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: PT Prenhalindo
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Ed. 1 Cet. Ke-4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2011. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*. Padang: FE UNP
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)* . Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Roza, Mira. 2006. “*Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Afdeling BTPN VI Kebun Danau Kembar Kab. Solok*“ . Skripsi. Padang : UNP
- Rucky, S. Achmad. 2002. “*Sistem Manajemen Kerja*“ . Jakarta : PT Gramedia
- Siagian, P. Sondang. 2002. “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*“ . Jakarta : Rineka Cipta