

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR NEGERI
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



Oleh
ASNIATI
NIM. 19079

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
Dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

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

ABSTRACT

Asniati, 2012. The Contribution of Labor Discipline and Communication Climate toward Headmaster's Performance at Elementary School of Solok Selatan Regency. Thesis. Graduate Program of State University of Padang.

Based on the pre-observation in the field, the researcher finds that Headmaster's performance of Elementary School in Solok Selatan Regency are not optimally. It is feared that it will have an impact to educational quality and then finally contribute to educational visions. The researcher presumes that the low headmaster's performance is caused by their labor discipline and communication climate factors. Therefore, it is necessary to do a research to find the truth.

This research aims to reveal to what extent the contribution of labor discipline and communication climate to Elementary School of headmaster's performance. The hypotheses proposed in this research are: (1) labor discipline contributes to Headmaster's performance, (2) communication climate contributes to Headmaster's performance, and (3) labor discipline and communication climate collectively contributes to Headmaster's performance.

The population of this research is all the teachers who have status as civil servant (PNS) in all Elementary School of Solok Selatan Regency comprised of members 138 people and the samples are 77 teachers selected by using stratified proportional random sampling technique. The data are collected by using questionnaires that have been tested for their reliability and validity. Each of the first and the second hypotheses is tested by using a simple correlation and regression techniques, whereas the third hypothesis is tested by multiple correlation and regression techniques.

The results of data analysis show that labor discipline contributes 24,5% to Elementary School of Headmaster's performance, communication climate contributes 5% to Elementary School of Headmaster's performance, and labor discipline and communication climate collectively contribute 29,1% to Elementary School of Headmaster's performance. In addition, there is an attainment of respondent achievement level for labor discipline's, communication climate's and headmaster's performance's variable are in fair category.

Based on the results of data analysis above, it concluded that Labor Discipline and Communication Climate are two important factors which can increase Headmaster's Performance of Elementary School besides other variables which are not studied in this research.

ABSTRAK

Asniati, 2012. Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Kepala SD Negeri Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan terlihat belum optimalnya kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Solok Selatan. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada mutu pendidikan yang akhirnya akan berkontribusi pencapaian tujuan pendidikan. Peneliti menduga rendahnya kinerja kepala sekolah tersebut antara lain disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan iklim komunikasi. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

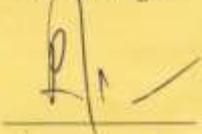
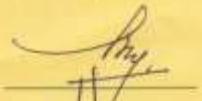
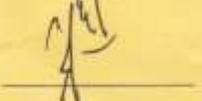
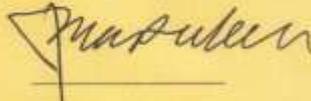
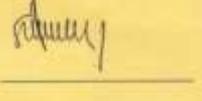
Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Kepala SD. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1) Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, 2) Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, 3) Disiplin kerja dan Iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.

Populasi penelitian ini adalah semua Kepala SD di Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 138 orang dan sampel penelitian 77 orang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji kehandalan dan kesahihannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala SD sebesar 24,5% dan Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja kepala SD sebesar 5%, serta Disiplin kerja dan Iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Kepala SD sebesar 29,1%. Di samping itu ditemukan pula bahwa disiplin kerja, iklim komunikasi dan kinerja kepala sekolah berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan iklim komunikasi, adalah dua prediktor yang potensial dalam peningkatan kinerja kepala SD disamping variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : *Asniati*
NIM. : 19079
Tanggal Ujian : 13 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul, **Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Solok Selatan** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ada ditulis atau dipublikasikan orang, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainya dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang 19-06-2012

Saya yang menyatakan



ASNIATI
NIM. 19079

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ **Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Solok Selatan,**” ini tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari pembuatan Tesis ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan.

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

1. Bapak Prof.Dr.Rusdinal,M.Pd dan Ibuk Prof. Hj Arni Muhammad selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd serta Prof. Dr. Gusril, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan Tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.
5. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Solok Selatan yang telah memberi izin untuk mendapatkan data guru.
6. Bapak dan Ibuk Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Solok Selatan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
7. Suami tercinta dan anak-anak tersayang yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

8. Rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran serta masukan dalam penyelesaian Tesis ini.

Tiada harapan penulis,kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan,dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal . Amin
Ya Rabbal Alamain.

Muara Labuh, Juli 2012
Penulis,

ASNIATI
NIM.19079

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Kepala Sekolah	11
2. Disiplin Kerja	17
3. Iklim Komunikasi	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Defenisi Operasional	41
D. Instrumen Penelitian	42
E. Pengumpulan Data	46
F. Tehnik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	49
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	55
C. Pengujian Hipotesis	59
D. Pembahasan	70
E. Keterbatasan Penelitian	76

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Implikasi Hasil Penelitian	78
C. Saran-saran	81

DAFTAR RUJUKAN	84
-----------------------------	----

LAMPIRAN	86
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Penelitian	35
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Data	36
3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian	38
4. Menentukan Subjek Sampel	39
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	42
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba	44
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen.....	45
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	48
9. Skor Tingkat Pencapaian setiap Indikator Variabel Kinerja Kepsek...	49
10. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X1)	50
11. Skor Tingkat Pencapaian setiap Indikator Variabel Disiplin Kerja	52
12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi (X2)	52
13. Skor Tingkat Pencapaian Respon Variabel Indikator Iklim Komunik	53
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Setiap Variabel	55
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	55
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Bebas	56
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X_1 terhadap Y.....	57
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X_2 terhadap Y.....	57
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_1 - Y$	58
20. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	58
21. Rangkuman Analisis Regresi X_1 terhadap Y	59
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_2 - Y$	61
23. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	62
24. Rangkuman Analisis Regresi X_2 terhadap Y	62
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	64

26. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dan X_2 dengan Y ...	65
27. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	66
28. Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi thd Disiplin Kerja..	68
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	33
2. Histogram Skor Kinerja Kepala Sekolah	50
3. Histogram Skor Disiplin Kerja.....	52
4. Histogram Skor Iklim Komunikasi	54
5. Regresi Linear Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Kepala Sekolah (Y) .	61
6. Regresi Linear Iklim Komunikasi (X1) dan Kinerja Kepsek (Y)	64
7. Regresi Ganda X1 dan X2 terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR)	105
2. Deskripsi data	106
3. Uji Normalitas	107
4. Uji Homogenitas	108
5. Uji Independensi Antar Variabel X	109
6. Uji Linearitas	110
7. Uji Hipotesis	111
8. Uji Korelasi Parsial.....	114

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya strategis dalam percepatan proses pembangunan Bangsa dan Negara terutama dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Berbagai upaya telah dilakukan salahsatunya dengan penyempurnaan Sistem Pendidikan Nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, telah dirumuskan fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yakni, "berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab".

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional. Peningkatan mutu pendidikan penting untuk dilaksanakan, karena sampai sekarang hal itu merupakan permasalahan yang sedang dihadapi oleh dunia pendidikan. Masyarakat sebagai pemakai hasil pendidikan belum merasa puas dengan hasil yang telah dicapai. Melihat mutu pendidikan saat ini berdasarkan hasil penelitian dari *United National and Developmen Project* (UNDP) dibanding Negara-negara berkembang lainnya mutu pendidikan Indonesia sangat rendah. Dengan menggunakan indikator *Education L¹ _ nent Index* (Indeks Pengembangan

Pendidikan) (Wikipedia,2008) Indonesia menempati peringkat 102 dari 176 negara di dunia.

Rendahnya mutu pendidikan bisa berdampak pada rendahnya mutu sumberdaya manusia suatu bangsa. Mutu pendidikan dipengaruhi beberapa faktor yang saling berkaitan. Diantara faktor-faktor tersebut adalah kepala sekolah sebagai pengelola sekolah, guru sebagai pelaksana pembelajaran di kelas, siswa, dan sarana prasarana, serta masyarakat lingkungan tempat terselenggaranya pendidikan. Salah satu unsur yang sangat penting adalah kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan komponen penentu dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah berperan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Wahjosumidjo (2007:82) menyatakan betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang diperhatikan dalam pengertian yaitu: pertama kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, dan kedua kepala sekolah harus memahami tugas pokok dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian terhadap guru dan siswa. Tugas pokok yang harus dilaksanakan antara lain: menyusun perencanaan, mengelola pengembangan kurikulum, mengelola personil sekolah, mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran, mengelola pengembangan kurikulum dan melaksanakan supervisi.

Kepala Sekolah yang memahami fungsi dan tugasnya akan mematuhi aturan-aturan dan norma yang berlaku dalam pelaksanaan tugas serta bertanggung jawab

menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Kegiatan ini akan berdampak pada kinerja Kepala Sekolah yang cenderung juga akan membaik. Hal ini didukung oleh pendapat Suyatno dan Hisyam (2002:124) menyatakan bahwa kinerja Kepala Sekolah akan baik apabila mereka mampu memahami fungsi dan tugasnya dengan baik.

Handoko (2000:251) menyatakan bahwa kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Kepala sekolah dalam membuat kebijakan pengelolaan sekolah diharapkan mampu bekerjasama dan menciptakan iklim komunikasi yang baik dalam berkonsultasi dengan unsur ketenagaan sekolah sehingga dapat mengembangkan potensi guru dalam melakukan aktivitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada satuan pendidikan.

Komunikasi yang baik dari kepala sekolah dapat dideskripsikan dalam berbagai bidang kegiatan operasional sekolah antara lain, komunikasi dengan peserta didik dalam upaya pembinaan peserta didik, komunikasi dengan orang tua siswa tentang prestasi murid-murid, komunikasi dengan guru dalam waktu tertentu dalam membahas kebijakan baru yang akan diterapkan serta pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan komunikasi terhadap komite sekolah atau masyarakat tentang informasi program sekolah.

Kinerja Kepala Sekolah perlu ditingkatkan secara terus menerus agar dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Apabila masing-masing Kepala Sekolah telah memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat mengelola sekolah menjadi lebih baik sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Tanpa

adanya kinerja yang tinggi dari Kepala Sekolah maka sekolah tidak mampu mencapai prestasi yang maksimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

Berdasarkan fenomena dilapangan dan hasil laporan pengawas TK/SD ke Dinas Pendidikan Solok Selatan masih banyak Kepala SD yang kinerjanya belum optimal. Hal ini didasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap 50 Kepala Sekolah di 2 kecamatan yaitu Kecamatan KPGD dan kecamatan Sungai Pagu. Penulis menemukan fenomena sebagai berikut: 1) Kepala SD belum memiliki perangkat perencanaan dengan baik, berupa Dokumen I yang memuat program dan Visi Misi sekolah. Sebanyak 30 orang Kepala Sekolah atau sekitar 60% Kepala SD hanya memfotocopy perencanaan serta Visi dan misi sekolahlain sehingga sekolah tidak mempunyai arah dan tujuan yang tepat. 2) Kepala Sekolah belum mampu membuat Perangkat keuangan dengan baik. Sekitar 25 orang atau 50% kepala Sekolah meniru RAPBS sekolah lain sehingga pendapatan dan pengeluaran sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan. 3) 50% kepala Sekolah belum melengkapi sarana dan prasarana sekolah yang mendukung proses pembelajaran. Kebanyakan dari sekolah belum memiliki ruang perpustakaan, ruang UKS serta WC yang memadai untuk guru dan siswa.4) 50% Kepala Sekolah belum melaksanakan Supervisi yang terencana dan berkesinambungan, sehingga guru yang mengajar menjadi kurang profesional. Banyak guru tidak membuat perencanaan, tidak melakukan evaluasi dan tindak lanjut, kurang menguasai materi pembelajaran, dan hal itu dibiarkan saja oleh Kepala sekolah tanpa dibina.

Fenomena diatas merupakan beberapa indikasi rendahnya kinerja Kepala Sekolah dalam mengelola satuan pendidikan. kalau fenomena tersebut dibiarkan terus berlanjut akan berdampak terhadap pencapaian mutu pendidikan. Berdasarkan beberapa fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Solok Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Agar Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebagaimana yang diharapkan maka kinerja Kepala Sekolah hendaklah ditingkatkan, karena tinggi rendahnya kinerja Kepala Sekolah akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas Kepala di sekolah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah.

Arikunto (1996:48) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain berasal dari faktor individu itu sendiri (internal) dan faktor lingkungan tempat ia bekerja (eksternal). Faktor internal meliputi sikap, minat, inteligensi, motivasi, kepribadian dan disiplin kerja, sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan iklim kerja. Selanjutnya menurut standar kerja yang ditetapkan ILO yang dikutip oleh Prokopenko (1987:168), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemampuan adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan suatu aktivitas. Penjelasan diatas di perkirakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala SDN Solok Selatan adalah: disiplin kerja, motivasi kerja, sarana dan prasarana, insentif dan iklim komunikasi.

Faktor disiplin dapat mempengaruhi kinerja kepala dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan disiplin maka tugas tersebut akan dapat diselesaikan tepat waktu sehingga kinerjanya akan baik dan memuaskan. Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas tidak disiplin seringkali menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan selalu terbengkalai dan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Fenomena di lapangan dapat dilihat bahwa banyak Kepala Sekolah yang kurang disiplin, karena masih banyak kepala membuat dan mengirim laporan ke UPTD Pendidikan dan Dinas Pendidikan tidak tepat pada waktunya. Di waktu rapat bulanan yang dilaksanakan di Kecamatan masih banyak kepala sekolah yang datang terlambat .

Faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kepala Sekolah akan selalu memperbaiki pelaksanaan tugas dan mengevaluasi pelaksanaan tersebut dengan baik. Fenomena yang terjadi di sekolah banyak Kepala Sekolah yang belum membuat perencanaan sekolah dengan baik. Masih banyak Kepala Sekolah yang belum membuat perencanaan dan melaksanakan supervisi terhadap guru yang mengakibatkan permasalahan guru tidak teratasi.

Sarana dan prasarana yang ada di sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah. Kelengkapan Sarana Prasarana akan memudahkan pekerjaan Kepala Sekolah dalam mengelola pendidikan di sekolah, sehingga kinerja Kepala Sekolah akan meningkat. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sarana prasarana sekolah masih kurang seperti kekurangan WC, perpustakaan, alat teknologi

komunikasi yang akan membantu kelancaran pelaksanaan tugas kepala Sekolah dalam mengelola informasi dan memantau kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru.

Insentif juga dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah. Tingkat penghasilan yang baik dan penghargaan terhadap prestasi Kepala Sekolah akan memotivasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena dilapangan dapat dilihat bahwa masih banyak Kepala Sekolah yang mempunyai prestasi tinggi kurang dihargai atau mendapat pengakuan dari guru, pengawas, dan Dinas Pendidikan sehingga Kepala Sekolah kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor Iklim Komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Kepala Sekolah yang dapat menciptakan iklim komunikasi yang kondusif akan dapat membina hubungan interpersonal yang baik sehingga warga sekolah merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Kepala Sekolah juga akan merasa senang melaksanakan tugas atau pekerjaan jika bersikap terbuka, mendukung sehingga dapat berdampak pada kinerjanya. Fenomena dilapangan masih banyak ditemukan kepala sekolah belum dapat menciptakan iklim komunikasi yang kondusif sehingga pelaksanaan tugas tidak dapat dikerjakan dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala SDN Solok Selatan. Kepala Sekolah akan berhasil akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya jika dikelola oleh seorang yang mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Iklim komunikasi kondusif

yang diciptakan kepala sekolah dapat memperlancar komunikasi dengan warga sekolah.

Melihat fenomena di lapangan yang banyak mengenai masalah disiplin dan iklim komunikasi, maka penelitian ini dibatasi hanya akan meneliti faktor Disiplin kerja dan Iklim Komunikasi sebagai variabel bebas dan Kinerja kepala sekolah sebagai variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja Kepala SDN Solok Selatan ?
2. Apakah Iklim Komunikasi berkontribusi terhadap Kinerja Kepala SDN Solok Selatan?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala SDN Solok Selatan?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap kinerja Kepala SDN Solok Selatan
2. Kontribusi Iklim Komunikasi terhadap kinerja Kepala SDN Solok Selatan.
3. Kontribusi Disiplin kerja dan Iklim Komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala SDN Solok Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis.

Hasil penelitian akan berguna baik secara teoretis maupun secara praktis.

Kegunaan secara teoretis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah penelitian di atas yang telah banyak

dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Selanjutnya secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi bagi:

- a. Kepala SDN Solok Selatan sebagai masukan untuk lebih memperhatikan dan berusaha meningkatkan kinerjanya.
- b. Pengawas TK/SD Solok Selatan, sebagai pedoman dalam melakukan pembinaan kepada Kepala Sekolah.
- c. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah sekolah Solok Selatan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Bagi pihak-pihak terkait dengan pendidikan dan menaruh perhatian dalam meningkatkan kinerja guru menuju pendidikan yang lebih berkualitas.
- e. Peneliti lain sebagai bahan rujukan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut.
- f. Peneliti sendiri untuk meningkatkan wawasan pemahaman dalam kajian kinerja guru.

BAB II KAJIAN PUSTAKA