

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI
SMA NEGERI KOTA BUKITTINGGI**

TESIS



Oleh:

**ISKANDAR
NIM. 51329**

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

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

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Iskandar*

N I M : 51329

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
------	--------------	---------

<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I
--	-------	-------

<u>Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd.</u> Pembimbing II
---	-------	-------

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi Kosentrasi	
--	--------------------------------	--

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> (Ketua)
2.	<u>Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd</u> (Sekretaris)
3.	<u>Prof. Dr. Syufiyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)
4.	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)
5.	<u>Dr. Y a h y a, M.Pd</u> (Anggota)

Mahasiswa

Mahasiswa : *Iskandar*

NIM : 51329

Tanggal Ujian : 10 Mei 2012

.ABSTRACT

ISKANDAR. 2012. Contribution of Work Motivation and Communication Climate toward Administrators' Performance of Senior High School in Bukittinggi. Thesis, Graduate Program of Padang State University.

Based on pre survey seemed that the administrators' performance of Senior High School in Bukittinggi has not been optimum yet, such as; less of work planning, less of qualification toward the work to do, less of motivation to finish the work, and uncomfortable of work atmosphere. This condition is worried to influence the achievement of school goal. This problem is assumed has relationship with work motivation and communication climate.

The aim of this research is to reveal the contribution of both work motivation and communication climate toward administrators' performance of Senior High School in Bukittinggi. There were three hypotheses tested. First, work motivation contributed toward administrators' performance, second, communication climate contributed toward administrators' performance, third, work motivation and communication climate contributed simultaneously toward administrators' performance of Senior High School in Bukittinggi.

There were 95 respondents considered as the population; they were Senior High School administrators in Bukittinggi. Samples are 52 in number, were selected by using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The data were collected through a set of questionnaire, the Likert Scale Model which have been tested on the validity and realibility. The research data were analized by using the correlation and regression analysis technique.

From the research result was found that work motivation contributed for about 19,5 % toward the administrators' performance, communication climate contributed for about 11,1 % toward administrators' performance, and both work motivation and communication climate contributed simultaneously for about 26,2 % toward administrators' performance of Senior High School in Bukittinggi.

The data analize showed that the three hypotheses can be accepted empirically. From the research result can be concluded that work motiation and communication climate were two free variables that impact positively toward the variable of administrators' performance of Senior High School in Bukittinggi, so that it is necessary to build administrator's work motivation and to create condusive communication climate among school community.

ABSTRAK

ISKANDAR. 2012. Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan terlihat belum optimalnya kinerja tenaga administrasi SMA Negeri di Kota Bukittinggi, seperti kurangnya perencanaan kerja, kurangnya kualifikasi terhadap tugas yang diemban, kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, dan suasana kerja yang kurang nyaman. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Peneliti menduga masalah tersebut ada kaitannya dengan motivasi kerja dan iklim komunikasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengungkap kontribusi motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi. Ada tiga hipotesis yang diuji. Pertama, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi. Kedua, iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi. Ketiga, motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi.

Populasi penelitian ini adalah tenaga administrasi SMA Negeri di Kota Bukittinggi yang berjumlah 95 orang. Sampel sebanyak 52 orang diambil dengan teknik *Stratified proportional random sampling* dengan mempertimbangkan status kepegawaian dan masa kerja. Instrumen yang digunakan adalah angket model skala *Likert*, yang telah diperiksa kesahihan dan keterandalannya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 19,5% terhadap kinerja tenaga administrasi, iklim komunikasi berkontribusi 11,1% terhadap kinerja tenaga administrasi, motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi 26,2% terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri di Kota Bukittinggi.

Analisis data menunjukkan ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan iklim komunikasi merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi, oleh karena itu perlu dibangun motivasi kerja tenaga administrasi dan menciptakan iklim komunikasi yang kondusif antar warga sekolah.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya tesis dengan judul Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2012
Saya yang Menyatakan

ISKANDAR
NIM. 51329

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan ke hadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya, sehingga peneliti diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hati kepada peneliti mulai dari awal sampai selesainya penelitian tesis ini.
2. Dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta Staff yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan kuliah.
4. Walikota Bukittinggi dan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Bukittinggi, yang telah memberi izin peneliti untuk melanjutkan pendidikan.

5. Kepala SMA Negeri Kota Bukittinggi beserta tenaga administrasi atas bantuannya sebagai objek dalam penelitian ini.
6. Kedua Orang Tua (almarhum H. Nain Dt. Basa Nan Balimo dan Almarhumah Hj. Djoebik), yang telah membesarkan dan mendidik peneliti.
7. Istri tercinta, Zulzetri, M.Pd., ananda Rais Annafi Iskandar dan Rais Alhaadi Iskandar beserta semua keluarga, yang selalu mendo'akan dan memberikan dorongan moril kepada peneliti
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Adminnistrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan tahun 2009/2010.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penelitian tesis ini, untuk itu dengan lapang dada peneliti menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini.

Akhirnya, peneliti memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya.

Padang, April 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1) Latar Belakang Masalah.....	1
2) Identifikasi Masalah.....	4
3) Pembatasan Masalah.....	9
4) Rumusan Masalah.....	10
5) Tujuan Penelitian.....	11
6) Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.....	13
2. Motivasi Kerja.....	19
3. Iklim Komunikasi.....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Wilayah Penelitian.....	38
B. Metode Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi.....	48

2. Sampel.....	39
D. Definisi Operasional.....	42
1. Motivasi Kerja	42
2. Iklim Komunikasi	42
3. Kinerja Tenaga Administrasi	42
E. Pengembangan Instrumen.....	43
1. Skala Pengukuran	43
2. Penyusunan Instrumen	43
3. Uji coba Instrumen	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Deskripsi Data	48
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	49
3. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
1. Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah(Y).....	51
2. Motivasi Kerja (X1).....	53
3. Iklim Komunikasi(X2).....	55
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	57
1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak	57
2. Uji Normalisasi Data	57
3. Uji Homogenitas	58
4. Uji Independensi Antar Variable Bebas X1 dan X2	59
5. Uji Linearitas Garis Regresi	59
C. Pengujian Hipotesis.....	60
1. Hipotesis Pertama.....	60
2. Hipotesis Kedua.....	63
3. Hipotesis Ketiga.....	66
D. Pembahasan.....	70
1. Kinerja Tenaga Adminstrasi.....	71

2. Motivasi Kerja.....	71
3. Iklim Komunikasi.....	72
4. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Adminstrasi.....	73
5. Kontribusi Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi.....	74
6. Kontribusi bersama Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi.....	75
E. Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	79
B. Implikasi.....	78
C. Saran	79
DAFTAR RUJUKAN.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Populasi Penelitian.....	39
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	40
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Status Kepegawaian dan Masa Kerja.....	41
4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba.....	44
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	46
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen.....	48
7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	49
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Tenaga Administrasi (Y).....	51
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.....	52
10. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (X1).....	53
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja.....	54
12. Distribusi Frekuensi Data iklim Komunikasi (X2).....	55
13. Tingkat Pencapaian Respon Indikator setiap Iklim Komunikasi.....	56
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Tenaga Administrasi, Motivasi Kerja, Iklim Komunikasi.....	58
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	58
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variabel Bebas Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2).....	59
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi.....	60
18. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi.....	61
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Komunikasi dengan Kinerja Tenaga Administrasi.....	63
20. Rangkuman Analisis Regresi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi.....	64

21. Rangkuman Analisis Korelasi Ganda Variable Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Tenaga Administrasi	66
22. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi.....	67
23. Kontribusi Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2)	
24. Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y).....	69
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.....	6
2. Kerangka Pemikiran.....	37
3. Histogram Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.....	52
4. Histogram Skor Motivasi Kerja.....	54
5. Histogram Skor Iklim Komunikasi.....	56
6. Regresi Linear Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Tenaga Administrasi (Y).....	62
7. Regresi Linear Iklim Komunikasi (X2) dan Kinerja Tenaga Administrasi (Y).....	65
8. Regresi Ganda Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y).....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	88
2. Data Uji Coba.....	99
3. Instrumen Penelitian.....	102
4. Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	113
5. Uji Normalitas.....	126
6. Uji Homogenitas.....	128
7. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	131
8. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	133
9. Analisis Instrumen (Angket).....	140
10. Surat Izin Penelitian	142
11. Surat Izin Melaksanakan Penelitian/Survey	143
12. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	144

144 145 146 147 148 149

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai subsistem pendidikan nasional mempunyai peranan yang sangat penting untuk peningkatan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pencapaian tujuan ini akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien apabila ditunjang oleh segenap sub sistem yang berada di bawah kendali manajemen sekolah, sehingga tidak ada satu bagian dari keseluruhan sistem yang ada yang mengalami distorsi terhadap rencana yang telah ditentukan. Oleh karena itu usaha menggerakkan dan menjaga kinerja anggota organisasi perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kondisi ini membutuhkan tanggung jawab tinggi yang ditunjukkan oleh seluruh komponen sekolah sebagai wujud dukungan terhadap program dan kinerja organisasi.

Menurut Permendiknas Nomor 24 tahun 2008 tenaga administrasi (sebelumnya disebut tata usaha) adalah salah satu dari sub sistem yang berada di bawah kendali manajemen sekolah, yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelaksana administrasi di sekolah. Salah satu indikator yang digunakan dalam menilai keberhasilan sebuah sekolah adalah, sejauhmana sekolah mampu melayani warga sekolah dan masyarakat terhadap pelayanan administrasinya.

Dalam peraturan Depdiknas (2002:23) mengemukakan bahwa tenaga administrasi merupakan salah satu komponen dalam struktur organisasi sekolah yang mempunyai fungsi dan tugas sebagai pelaksana ketatausahaan sekolah atau administrasi sekolah. Ruang lingkup administrasi sekolah meliputi: 1)

administrasi kurikulum; 2) administrasi kesiswaan; 3) administrasi ketenagaan, 4) administrasi sarana, 5) administrasi keuangan, 6) administrasi persuratan dan kearsipan, dan 7) administrasi peran serta masyarakat.

Karena begitu pentingnya peranan tenaga administrasi dalam menunjang pencapaian tujuan sekolah, dan tujuan pendidikan nasional, maka tenaga administrasi seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja dalam iklim komunikasi yang baik serta dapat mencarikan solusi yang tepat dalam memecahkan masalah yang ditemui pada pekerjaan sehari-hari. Apabila semua SMA se Kota Bukittinggi memiliki tenaga administrasi yang berkinerja dan memiliki etos kerja tinggi seperti di atas tentu Kota Bukittinggi yang mencanangkan salah satu unggulannya adalah Kota Pendidikan dapat dicapai sesuai harapan.

Berdasarkan hasil pra survei di lapangan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru berkenaan dengan kinerja para karyawan dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di SMA Negeri Kota Bukittinggi terkesan belum optimal. Hal ini terlihat dalam menjalankan tugas sehari-hari tenaga administrasi sekolah:

1. Masih ada yang tidak menyusun rencana kerja setiap hari
2. Sebahagian bekerja tidak berpedoman pada tupoksi masing-masing,
3. Masih kurangnya kepedulian terhadap tugas & tanggung jawab,
4. Masih adanya anggapan bahwa bekerja hanyalah sebagai tugas rutin dan tidak perlu peningkatan,

5. Sebahagian masih ada yang terlambat dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan,
6. Sebahagian terkesan terpaksa menyelesaikan pekerjaan,
7. Masih kurangnya keinginan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan,
8. Cepat merasa puas terhadap hasil kerja.

Dalam hal loyalitas terhadap pimpinan, masih ditemukan tenaga administrasi yang enggan menerima tugas-tugas yang bersifat insidental, menyukai pekerjaan tertentu saja, memilih pekerjaan yang disenangi. Dari segi emosional juga terlihat bahwa belum terciptanya sikap empati antara sesama tenaga administrasi dan belum teras hubungan yang harmonis dan komunikasi yang kondusif antara satu dengan yang lain dalam berorganisasi.

Berbagai upaya ada dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi seperti: memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop. Namun kinerja tenaga administrasi masih belum memperlihatkan peningkatan yang optimal. Jika hal ini dibiarkan, terus menerus tentu akan merusak sistem dan tata kerja di SMA Negeri Kota Bukittinggi dalam pengelolaan ketatausahaan dan pelayanannya terhadap stakeholders sekolah, bahkan dapat melunturkan kepercayaan masyarakat terhadap SLTA Kota Bukittinggi, dimana Kota Bukittinggi beberapa tahun terakhir ini menempati urutan terbaik di Sumatera Barat dalam perolehan nilai hasil Ujian Nasional dan prestasi kegiatan pendidikan lainnya.

Bertitik tolak dari uraian di atas yaitu tentang harapan dan kenyataan kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang kinerja Tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi agar ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan masalah rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah. di atas, sejumlah faktor diduga ikut mempengaruhi dan dapat diidentifikasi. tenaga administrasi merupakan salah satu komponen penting dalam menyukseskan efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Wujud nyata dari pekerjaan yang mereka lakukan dapat dilihat pada kinerjanya yakni segala aktivitas yang diperlihatkan tenaga administrasi dalam melaksanakan tugasnya.

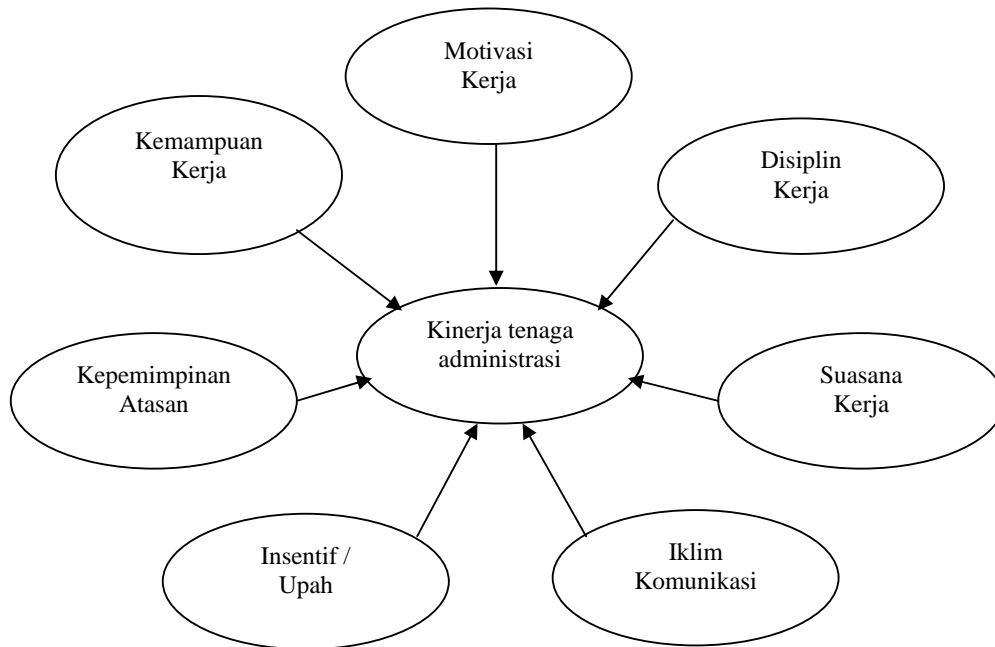
Hersey dalam Adnan (1996:67), mengemukakan bahwa ada tujuh variabel yang berhubungan dengan kinerja seseorang yakni: motivasi, kepemimpinan, pengertian, organisasi pendukung, kesesuaian lingkungan, umpan balik, dan kesahihan. Kemudian Ndraha (1999:121) mengemukakan pula bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni: mengembangkan diri, kemampuan, menghadapi tekanan, kemampuan mengelola pekerjaan, situasi pekerjaan, tuntutan tugas, konsekuensi pada pekerjaan, imbalan jasa, tujuan organisasi dan kebijaksanaan yang ada, struktur organisasi dan prosedur kerja, budaya organisasi, aspirasi, motivasi kerja, dan persepsi.

Menurut Timpe (1993:32) Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga administrasi yaitu: Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, perilaku,

sikap, dan tindakan rekan-rekan. Sedangkan menurut Anaroga (1992:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam kerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan dan disiplin kerja. Arikunto (1990:60) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah intelegasi, motivasi, kondisi psikologis, minat, sikap, disiplin kerja, pengetahuan, persepsi, kepemimpinan, sarana dan prasarana, insentif, keamanan dan perlindungan, dan iklim komunikasi..

Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti memahami bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga administrasi adalah: 1) motivasi kerja, 2) disiplin kerja, 3) suasana/ lingkungan kerja, 4) iklim komunikasi, 5) insentif/upah, 6) kepemimpinan/ atasan, dan 7) keamanan/ perlindungan.

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi tersebut dapat digambarkan seperti gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1:
Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Motivasi kerja bagi karyawan adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai karyawan dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga administrasi. Streers dan Potter (1980:89) menjelaskan motivasi berasal dari bahasa latin yaitu mover yang artinya menggerakkan. Hasibuan dan mujiono (1996:56) menjelaskan bahwa motivasi daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Kenyataan yang ditemui di lapangan tenaga administrasi

memiliki motivasi kerja yang rendah dalam bekerja, berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja tenaga administrasi belum maksimal.

Kinerja tenaga administrasi juga diduga dipengaruhi oleh pemberian insentif. **Gaji (insentif)** merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Gaji diterima tenaga administrasi apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia akan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Namun kenyataannya masih ada tenaga administrasi yang sibuk mencari tambahan penghasilan seperti, wirausaha sehingga menyebabkan tenaga administrasi melaksanakan hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah. Kemudian kebanyakan tenaga administrasi yang bekerja di sekolah negeri masih berstatus pegawai honorer yang pemberian gajinya masih belum mencukupi sehingga berdampak kepada kinerjanya.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Saydam (1996:167) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga, karena dalam suasana disiplinlah lembaga dapat melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja cenderung dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas dalam bekerja. Sedangkan pegawai yang disiplin kerjanya rendah akan sulit bagi suatu organisasi untuk merealisasikan program kerjanya yaitu untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Suasana Kerja atau lingkungan kerja yang baik diduga akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena suasana kerja

yang menyenangkan membuat pegawai akan bergairah dan senang dalam bekerja. Apabila suasana kerja kondusif, maka pegawai akan merasa betah dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

Kemampuan kerja pada hakikatnya adalah kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan serta kemampuan untuk memperbaiki/mengoreksi diri (Binet, dikutip oleh Depdikbud, 1981). Orang yang cerdas akan mampu merumuskan tujuan dengan baik, dan akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan segenap kemampuannya. Secara sederhana peningkatan kemampuan professional tenaga administrasi bisa diartikan sebagai upaya membantu tenaga administrasi yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Fenomena yang ada masih rendahnya kemampuan professional tenaga administrasi. Hal ini terlihat dari kesulitan yang dialami tenaga administrasi melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kreativitas tenaga administrasi dalam menciptakan cara-cara yang praktis mengerjakan pekerjaannya..

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Arni Muhammad (2002:85) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lainnya. Goldhaber (1986:64) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap

kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas para tenaga administrasi dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka. Tuntasnya setiap pekerjaan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Fenomena yang terjadi di SMA Negeri Kota Bukittinggi belum terciptanya komunikasi yang kondusif dan harmonis baik dengan pimpinan, sesama karyawan dengan guru dan dengan tamu sekolah. Hal ini terlihat kurangnya saling menghargai di antara warga sekolah, adanya kelompok-kelompok dalam bergaul di sekolah. Tenaga administrasi tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran tenaga administrasi kurang diperhatikan dalam mengambil keputusan.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berkontribusi pada kinerja tenaga administrasi sekolah., namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatas pada dua faktor saja yaitu motivasi kerja dan iklim komunikasi.

Pemilihan variable motivasi kerja sebagai predictor pertama dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa motivasi kerja merupakan bagian internal yang terdapat pada masing-masing individu tenaga administrasi

sekolah. Motivasi mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seseorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Semangat dan dorongan yang dimiliki tenaga administrasi merupakan kekuatan bagi dirinya untuk meningkatkan kinerja. Para tenaga administrasi diyakini akan melaksanakan tugas dengan kinerja yang tinggi manakala iklim komunikasi yang ada disekolah tersebut berjalan dengan baik.

Namun pada kenyataannya, iklim komunikasi pada Tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi kurang memperlihatkan iklim komunikasi yang kondusif seperti: sikap saling mendukung dalam melaksanakan tugas, keterbukaan atau keikhlasan dalam bergaul, saling menghormati harkat pribadi, saling menjaga perasaan dan harga diri, dan karamah tamahan yang mencerminkan kegembiraan serta keceriaan.

Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa motivasi kerja dan iklim komunikasi mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja tenaga administrasi di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, berikut dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi?
2. Apakah Iklim komunikasi dapat berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi?

3. Apakah motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersama-sama dapat berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi.
2. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi.
3. Kontribusi motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Tenaga administrasi SMA Negeri Kota Bukittinggi untuk dapat menjaga motivasi kerja dan iklim komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
2. Kepala Sekolah sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan kinerja tenaga administrasi dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja.
3. Pengawas Sekolah sebagai informasi untuk membina/membimbing dan mendorong peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.
4. Kepala Dinas Pendidikan sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan dalam pembinaan dan peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.

5. Peneliti sendiri sebagai penambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan terutama hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, iklim komunikasi, dan kinerja tenaga administrasi serta sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah.
6. Peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi untuk penelitian lanjutan.