

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMAN 1 LINTAU BUO**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
INDAH FAUZIAH  
05638/2008**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

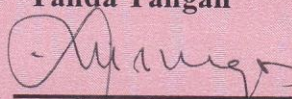
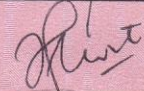
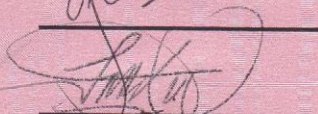

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 LINTAU BUO**

**Nama** : Indah Fauziah  
**BP/ NIM** : 2008/05638  
**Program Studi** : Pendidikan Ekonomi  
**Keahlian** : Administrasi Perkantoran  
**Fakultas** : Ekonomi

Padang, April 2013

**Tim Penguji**

<b>No.Jabatan</b>	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Ketua	: Dr. Sulastri, M.Pd, MM	
2. Sekretaris	: Armiami, S.Pd, M.Pd	
3. Anggota	: Dr. Susi Evanita, MS	
4. Anggota	: Rini Sarianti, SE, M.Si	

## ABSTRAK

**Indah Fauziah (2008/05638) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Lintau Buo. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2013**

**Pembimbing I. Ibu Dr. Sulastri , M.Pd, MM  
II. Ibu Armiami, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Lintau Buo. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Lintau Buo sebanyak 66 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa skor rata-rata kinerja guru dikategorikan baik. Skor rata-rata komunikasi organisasi dikategorikan sangat baik, dan skor rata-rata variabel motivasi kerja dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa (1) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan demikian hipotesis diterima. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terlihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan demikian hipotesis diterima.

Saran dalam penelitian ini antara lain 1) Untuk meningkatkan kinerja guru ditingkatkan lagi komunikasi organisasi dengan cara meningkatkan keterampilan komunikasi guru 2) Untuk meningkatkan kinerja guru, guru harus meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam dirinya 3) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang positif berbagai faktor terhadap kinerja guru.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Lintau Buo.” 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 Ibu Dr.Sulastri, M.Pd, MM selaku pembimbing I, dan Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd, 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. Ibu Ketua dan Bapak Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

3. Tim penguji sebanyak 4 orang, yaitu terdiri dari Ibu Dr.Sulastri, M.Pd, MM Ibu Armiati, S.Pd, M.Pd Ibu Dr. Susi Evanita, MS dan Ibu Rini Sarianti SE, M.Si
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 staf administrasi program studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bantuan administrasi dan kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Kepala Sekolah SMAN 1 Lintau beserta guru-guru yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
7. Teristimewa penulis persembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Abang, dan adik-adik beserta keluarga besar yang terus memberikan do'a dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan dukungan dan selalu ada disaat suka dan duka.
9. Rekan-rekan seperjuangan program studi Pendidikan Ekonomi keahlian Administrasi Perkantoran angkatan 2008 yang saling memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
10. Rekan-rekan Seperjuangan program studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2008 pada Fakultas Ekonomi pada umumnya.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, April 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Guru .....	11
2. Komunikasi Organisasi .....	16
3. Motivasi Kerja .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	32

D. Variabel dan Data Penelitian .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Defenisi Operasional .....	35
G. Instrumen Penelitian .....	37
H. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	39
I. Teknik Analisis Data .....	42

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	48
1. Sejarah Singkat SMA Negeri 1 Lintau Buo .....	48
2. Gambaran Umum SMAN 1 Lintau Buo.....	48
3. Profil Sekolah .....	49
4. Visi, Misi dan Tujuan SMAN 1 Lintau Buo .....	49
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Deskripsi Responden.....	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
3. Uji Prasyarat Analisis .....	68
4. Uji Linieritas .....	70
5. Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
6. Uji F (Uji Model) .....	72
7. Koefisien Determinasi.....	73
8. Uji t.....	73

C. Pembahasan .....	74
1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Lintau Buo .....	74
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Lintau Buo.....	77
D. Keterbatasan Penelitian .....	79
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Hasil Uji Coba Penelitian .....	84
2. Tabel Kisi-Kisi Instrumen .....	91
3. Angket Penelitian .....	93
4. Jumlah Populasi .....	100
5. Tabulasi Komunikasi Organisasi .....	103
6. Tabulasi Motivasi Kerja .....	105
7. Tabulasi Kinerja Guru .....	107
8. Rerata Capaian Kinerja Guru (Y) .....	110
9. Rerata Capaian Komunikasi Organisasi (X1) .....	113
10. Rerata Capaian Motivasi Kerja (X2) .....	115
11. Uji Multikolinearitas .....	117
12. Uji Normalitas .....	120
13. Uji Heterokedastisitas .....	121
14. Uji Linearitas .....	124
15. Hasil Pengolahan Data Koefisien Regresi Linear Berganda .....	128
16. r Table (Pearson Product Moment) .....	131
17. t Table Statistics .....	132
18. F Table Statistics .....	133

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Salah satu kunci keberhasilan sekolah adalah bergantung kepada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi kepada sekolah. Keberhasilan itu dapat dilihat dari pencapaian target pekerjaan. Tercapai atau tidaknya kinerja yang baik dari suatu sekolah, sangat bergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan tersebut, dan tingkat kemampuan orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, inisiatif kerja, dan kemampuan guru tersebut adalah cerminan dari kinerja yang akan dihasilkan.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam suatu sekolah untuk mencapai sasarannya. Keberhasilan sekolah ditentukan oleh peranan sumberdaya manusia yang terampil dan berpendidikan. Sumberdaya manusia memiliki latar belakang yang berbeda-beda karena latar belakang yang berbeda inilah setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda pula.

Sekolah merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa dan lain-lain sebagainya), yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah. Guru adalah bagian dari unit kerja disekolah yang bertugas membimbing, mengarahkan, mengajar

dan mendidik para siswanya. Dengan profesi yang disandanginya diharapkan guru mampu memberi sumbangan yang besar terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah. Bisa dikatakan bahwa yang bertanggung jawab atas baik buruknya kualitas siswa adalah guru. Untuk itu didalam profesinya guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga terlihat prestasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Demi mewujudkan hal diatas, diperlukan guru yang bertanggung jawab dan professional dibidangnya, serta memiliki kinerja yang baik seperti yang dikatakan Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa kinerja yang baik seseorang akan mengalami kesulitan untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan demi mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:2) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, 1)keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, 2)motivasi kerja, 3)komunikasi kerja, 4)disiplin kerja, 5)upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan”.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai seorang pendidik, pengajar, dan pembimbing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di SMA N 1 Lintau Buo pada bulan Desember, penulis melihat masih adanya guru yang mengajar tanpa persiapan, ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa dan

belum maksimal dalam menjalankan tugas, masih ada guru yang belum memiliki program tahunan, program semester, dan rencana pembelajaran.

Apabila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di SMAN 1 Lintau Buo ditemukan bahwa kinerja guru SMAN 1 Lintau Buo belum sesuai dengan kinerja guru menurut Kepmen Dikbud Nomor 025/0/1995 dan Wahjosumidjo (2005:293) tentang tugas-tugas pokok dan kinerja guru.

**Tabel 1 : Data Persentase Kinerja Guru SMAN 1 Lintau Buo**

No	Indikator Kinerja Guru	Frekuensi	Persentase
1	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	50	75,8%
2	Melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	27	40,9%
3	Melakukan evaluasi/ penilaian pengajaran	50	75,8%
4	Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	21	31,8%
5	Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK)	5	7,6%

*Sumber: Wakil Kurikulum SMAN 1 Lintau Buo*

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo dilihat dari indikator membuat rencana pelaksanaan pembelajaran ada 75,8% guru yang membuat RPP, tetapi hanya 40,9% yang menjalankan ataupun melaksanakan RPP. Pada indikator melakukan evaluasi hanya 75,8% guru yang melaksanakannya dan 31,8% guru yang menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, yang paling sedikit persentase kinerja guru SMAN 1 Lintau Buo adalah melakukan PTK yakni 7,6%

Begitupun dengan komunikasi organisasi di SMAN 1 Lintau Buo. Pentingnya komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun berorganisasi, dapat dilihat dengan adanya proses komunikasi yang terjadi, orang-orang hidup mendapat berbagai pengalaman dan pengetahuan, bersatu mengatasi keterbatasan pribadi, kemajuan peradaban manusia dan berbagai perkembangan IPTEK yang dapat kita lihat pada kehidupan sekarang ini. Tanpa adanya komunikasi yang baik dan lancar maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Ketidaksesuaian respon atau penerimaan pihak lain terhadap maksud yang hendak kita sampaikan dalam berkomunikasi, pada tingkatan tertentu berpotensi menciptakan masalah yang serius, baik pada kita secara langsung maupun pada organisasi. Terkadang kita harus berhadapan pada kenyataan bahwa apa yang kita maksudkan dari sesuatu yang kita lakukan atau katakan belum tentu dapat diterima pihak lain sesuai harapan.

Kemampuan para guru maupun kepala sekolah, serta unit kerja lainnya untuk selalu menjaga suasana komunikasi antar personal dalam organisasi maupun orang lain perlu dijaga, karena hanya dengan berkomunikasi kita dapat menjalin hubungan dengan orang lain. Dengan terjadinya hubungan yang baik, atau mengembangkan sikap positif akan memberikan peluang pada masing-masing individu dalam organisasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian komunikasi sudah banyak didefinisikan oleh banyak orang, jumlahnya sebanyak orang yang mendefinisikannya. Dari banyak pengertian

tersebut jika dianalisis pada prinsipnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Adanya partisipasi guru melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, komunikasi dalam organisasi terkadang juga mengalami hambatan-hambatan seperti kurangnya perasaan saling memahami antar guru, hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksamaan penerimaan maksud yang disampaikan, atau perbedaan pendapat sehingga terjadi kesalahpahaman. Kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar guru bisa menimbulkan konflik yang dapat mengganggu kelancaran kerja guru. Kesalahpahaman itu biasanya terjadi saat antar guru mengadakan rapat untuk mengambil suatu keputusan, dalam rapat ada guru yang setuju dan tidak setuju dengan hasil keputusan rapat. Guru yang setuju tentu akan menjalankan keputusan itu dengan baik, sedangkan beberapa guru yang tidak setuju akan melalaikannya karena tidak sesuai dengan pendapat yang diyakininya, begitu juga komunikasi dengan peserta didiknya. Beberapa guru terkadang masih kurang sabar dalam menghadapi siswa yang nakal, seperti pada saat proses pembelajaran terjadi masih ada beberapa guru yang menengglkan kelas karena tidak bisa menangani siswanya.

Permasalahan ini sesuai dengan pendapat Suranto dalam Imron (2007:9) bahwa komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan persis seperti yang dikehendaki komunikator. Dengan demikian dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedangkan komunikan berhasil menerima dan memahaminya.

Selain komunikasi organisasi motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2003:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Berdasarkan observasi masih ada guru yang belum melaksanakannya dengan baik, dimana motivasi kerja guru masih terlihat kurang pada saat mengajar. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan waktu guru dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya, datang terlambat, dan masih ada guru yang keluar pada saat jam pelajaran atau pun keluar sebelum jam pelajaran habis.

**Tabel 2 : Data Persentase Kemangkiran Guru di SMAN 1 Lintau Periode Januari-Desember 2012**

Bulan	Jumlah Guru	Hari Kerja	Hari Kerja Guru	Jumlah Mangkir (orang)	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	66	25	1650	24	1,45
Februari	66	25	1650	22	1,34
Maret	66	26	1716	26	1,51
April	66	24	1584	12	0,75
Mei	66	26	1716	7	0,40
Juni	66	26	1716	10	0,58
Juli	66	20	1320	18	1,37
Agustus	66	24	1584	11	0,70
September	66	25	1650	18	1,10
Oktober	66	26	1716	25	1,45
November	66	25	1650	34	2,06
Desember	66	24	1584	21	1,33

*Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Lintau Buo*

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa orang guru yang kurang motivasi kerjanya yang dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pada bulan Januari sebesar 1,45%, bulan Februari menurun menjadi 1,34%, bulan Maret meningkat menjadi 1,51% kemudian menurun lagi pada bulan April sebesar 0,73%, pada bulan Mei 0,40%, bulan Juni 0,58%, bulan Juli 1,37% , bulan Agustus 0,70%, September 1,10%, Oktober 1,45%, dan kemangkiran tertinggi pada bulan November sebesar 2,06%, terakhir pada bulan Desember 1,33%.

Dari wawancara penulis dengan guru piket, kemangkiran itu disebabkan karena adanya alasan sakit, izin ataupun alfa. Kemudian banyaknya guru yang terlambat dikarenakan jarak yang jauh antara sekolah dengan tempat tinggal, kesulitan transportasi dan berbagai alasan lainnya yang

mengindikasikan rendahnya motivasi guru. Berkaitan dengan kenyataan di lapangan, penulis melihat bahwa masih ada beberapa guru yang masih kurang peduli dengan guru lainnya, kurang bersikap terbuka, dan kurang akrab satu sama lainnya.

Faktor-faktor lain yang penulis temukan yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja guru di SMA N 1 Lintau Buo adalah disebabkan oleh faktor siswanya, banyak ditemukan siswa yang tidak bersemangat, tidak membuat PR, catatan, tugas atau latihan-latihan, dan keluar masuk kelas pada saat jam pelajaran. Hal ini tentunya membuat para guru jadi kurang bersemangat dalam mengajar. Dalam observasi yang penulis lakukan terlihat bahwa pelatihan dan penataran guru belum mampu memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari fenomena seperti adanya guru yang belum siap menerima perubahan-perubahan dalam proses belajar mengajar, masih ada guru yang tidak mengerti dari tujuan pelatihan, masih ada guru yang enggan mengikuti pelatihan dan merasa pelatihan tersebut kurang bermanfaat bagi mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Lintau Buo. Untuk itu penulis melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Lintau Buo**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Dalam proses pembelajaran masih terdapat guru yang tidak membuat Rencana Proses pembelajaran dan tidak melaksanakan RPP yang telah dibuat.
2. Adanya hambatan seperti kesalahpahaman dan ketidaksamaan maksud yang disampaikan antar guru ataupun dengan siswanya.
3. Masih kurangnya partisipasi interaksi dan kerjasama antar para guru.
4. Masih sedikit guru yang termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal.

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya pengaruh dan faktor yang berhubungan dengan komunikasi organisasi dan motivasi kerja guru, maka penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu “pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tersebut”. Secara spesifik yang akan diteliti adalah bagaimana seorang guru dalam menjalankan tugas dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, siswa dan sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo

#### **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dalam penelitian ilmiah dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi sekolah, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengungkapkan masalah yang belum terungkap dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja di SMAN 1 Lintau Buo. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komunikasi organisasi maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Lintau Buo maka penulis menyarankan:

1. Kepada kepala sekolah untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan komunikasi organisasi sehingga kinerja guru juga akan meningkat, serta dapat menyediakan fasilitas sekolah dengan lengkap sehingga guru dapat mengembangkan potensi diri dan memotivasi guru untuk bekerja.
2. Diharapkan kepada guru untuk dapat kemampuannya dalam membantu siswa dalam menumbuhkan kepercayaan diri, terbuka dalam menerima

pendapat siswa, mampu merangsang minat siswa untuk belajar dan dapat menciptakan hubungan yang serasi. Hal ini disebabkan karena dengan terjalinnya komunikasi yang baik dan harmonis, organisasi akan terhindar dari permasalahan-permasalahan yang kemungkinan muncul dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Diharapkan kepada guru agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja, yaitu meningkatkan ketekunan guru dalam bekerja, senang terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab, serta patuh pada norma-norma yang ada, serta mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuannya.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang positif berbagai faktor terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Pustaka Jaya
- Akhirmen. 2005. *Buku Ajar Statistika 1*. Padang. FE UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Cangara, Havied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Hamzah, B Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermanto. 2006. *Pengaruh Sikap Kerja, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kabupaten Pesisir Selatan*. Tesis tidak diterbitkan. Padang: UNP
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Imron, Ali. 2007. *Hubungan Efektivitas Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru*. (<http://www.docstoc.com/docs/28759355/Hubungan-Efektivitas-Komunikasi-Organisasi-dengan-Kinerja-Guru>)
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Karlina, Dewi. (2012). *Tugas Pokok dan Fungsi Guru*. <http://karlinadewi68.wordpress.com/> (diakses pada tanggal 1 januari 2013)
- Kepmen Dikbud Nomor 025/0/1995. *Tentang Tugas-Tugas Pokok dan Kinerja Guru*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.