

**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN NANGGALO KOTA PADANG**

TESIS



**Oleh :
RENI SEPTRISIA
NIM/BP : 14147010/2014**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

ABSTRACT

Septrisia, Reni. 2016. The Contribution of Communication Climate and Work Motivation toward the Organizational Commitment of Teachers at SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Thesis. Graduate Program. Universitas Negeri Padang.

This research aimed to reveal the contribution of communication climate and work motivation toward the organizational commitment of teachers at SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang. The hypotheses of this research were: (1) Communication climate contributed to the organizational commitment; (2) Work motivation contributed to the organizational commitment; (3) Both communication climate and work motivation contributed to the organizational commitment. The population of this research was all teachers of SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang who are civil servants with the total number of 240 teachers. The sample was taken by using Stratified Proportional Random Sampling technique and 93 teachers were taken as the sample. The data were collected by using questionnaires and were converted to Likert Scale which has been tested its validity and reliability. The data were analyzed by using the technique of correlation and regression. The result showed that (1) communication climate contributed to organizational commitment as much as 16.5%, (2) teachers' work motivation contributed to organizational commitment as much as 41.7% and (3) both communication climate and work motivation contributed to organizational commitment as much as 43.4%. Based on the descriptive analysis, it was found that communication climate, work motivation and organizational commitment were categorized as good from the ideal score.

ABSTRAK

Reni Seprisia, 2016. Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

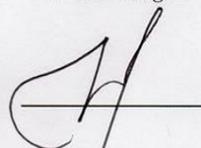
Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Iklim komunikasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi; (2) Motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi; (3) Iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang yang berstatus pegawai negeri sipil dengan jumlah 204 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Sampel yang terpilih sebanyak 93 orang. Data dikumpulkan dengan angket dengan skala likert yang telah diuji kesahihan dan keterandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) iklim komunikasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 16.5%, (2) motivasi kerja guru berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 41.7% dan (3) iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 43.4%. Berdasarkan analisis deskriptif mengungkapkan bahwa iklim komunikasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi sama-sama berada pada kategori cukup baik dari skor ideal.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

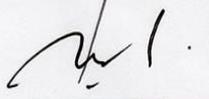
Mahasiswa : **Reni Septrisya**
NIM : 14147010

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

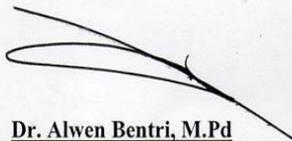
Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed..Ed.D.
Pembimbing I



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
Pembimbing II



Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang



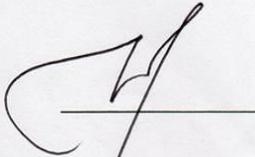
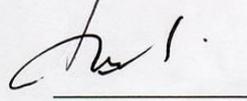
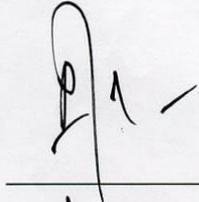
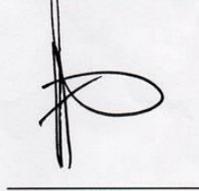
Dr. Alwen Bentri, M.Pd
NIP. 19610722 198602 1 002

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 196302320 198803 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed.,Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Drs. Syahril, ST.,M.Eng.Ph.D</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Reni Septisia**

NIM : 14147010

Tanggal Ujian :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis berjudul “Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang” ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2016
Saya yang menyatakan

Reni Septrisia

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan. Hasil penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan hasil penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed. D dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan hasil penelitian ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd , Dr. Yahya, M.Pd dan. Drs. Syahril, ST,.M.Eng. Ph.D. selaku dosen kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan hasil penelitian ini.
3. Para dosen Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang, Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Nanggalo, Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo, Guru-guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
5. Semua teman-teman di Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang tidak dapat diselesaikan satu persatu namanya, yang telah memberikan dorongan moril dan tenaga sampai akhir penyelesaian tesis ini.

6. Teristimewa kepada suami tercinta (Jefrinaldi) dan kedua orang tua dan kedua mertua yang telah rela berkurban segala-galanya demi selesainya pendidikan dan tesis penulis ini.
 7. Semua sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian hasil penelitian ini.
 8. Dan lain-lain pihak yang tidak dapat penulis sebutkan secara satu persatu
- Penulisan hasil penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, Harapan penulis semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Penulis,

Reni Septrisya
NIM. 14147010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR 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.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Relevan.....	40
C. Kerangka Berpikir	41
D. Hipotesis.....	45
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Variabel dan Data	52
D. Definisi Operasional	54
E. Pengembangan Instrumen	55
F. Prosedur Penelitian.....	56
G. Teknik Pengumpulan Data.....	59
H. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	63
B. Pengujian Prasyarat Analisis.....	71
C. Pengujian Hipotesis.....	75
D. Pembahasan.....	86
E. Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Implikasi	98
C. Saran.....	101
DAFTAR RUJUKAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Guru	48
2. Populasi Guru Berdasarkan Strata	49
3. Perhitungan Sampel Penelitian	52
4. Sampel Guru	53
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	56
6. Uji Validitas	58
7. Rangkuman Hasil Reliabilitas Instrumen	58
8. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi	63
9. Tingkat Pencapaian responden variabel Y	65
10. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi	66
11. Tingkat Pencapaian responden variabel X1	68
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	69
13. Tingkat Pencapaian responden variabel X2	70
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	72
15. Rangkuman Uji Homogenitas	73
16. Hasil Uji Independensi Antar Variabel Eksogen	74
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X1 terhadap Y	75
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X2 terhadap Y	75
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel X1 dan Y	76
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X1 dan Y	77
21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1 terhadap Y	77
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X2 dan Y	79
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X2 dan Y	80
24. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X2 terhadap Y	80
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X1,X2 dan Y	82
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X1,X2 dan Y	83
27. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1,X2 terhadap Y	83
28. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif (KE) X1 dan X2 Terhadap Y	85
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	45
2. Histogram Komitmen Organisasi	64
3. Histogram Iklim Komunikasi	66
4. Histogram Motivasi Kerja	69
5. Regresi Linear X1 terhadap Y	78
6. Regresi Linear X2 terhadap Y	81
7. Regresi Linear X1 dan X2 terhadap Y.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Penelitian	108
2. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	116
3. Hasil Uji Coba Angket Penelitian	119
4. Angket Penelitian	127
5. Tabulasi Data	135
6. Rekapitulasi Data Penelitian	141
7. Deskripsi Data	144
8. Uji Prasyarat Hipotesis.....	146
9. Uji Hipotesis.....	151
10. Kontribusi Relatif dan Efektif X1, X2 terhadap Y	155
11. Korelasi Parsial	157

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia memasuki era globalisasi semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Pendidikan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pendidikan penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pendidikan nasional berdasarkan Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agar tujuan pendidikan nasional tersebut dapat terealisasi, maka dibangunlah sekolah-sekolah sebagai wadah masyarakat mengenyam pendidikan formal. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Agar terbentuk

manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan beberapa komponen dasar pendidikan yang benar-benar berkompeten.

Adanya banyak komponen yang harus dikelola dalam pendidikan mengharuskan adanya sinergi antar berbagai komponen tersebut. Dilihat dari peran dan tanggung jawabnya, salah satu komponen yang paling penting menentukan keberhasilan pendidikan adalah komponen sumber daya manusia pendidikan yaitu guru. Guru merupakan orang yang memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, sehingga dapat dikatakan gurulah yang paling mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, tanpa guru yang handal (profesional) maka pendidikan tidak akan mencapai prestasi seperti yang diharapkan.

Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 39 ayat 2 dikemukakan bahwa sebagai berikut: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut dengan jelas mengindikasikan bahwa tenaga pendidik haruslah orang yang profesional. Artinya untuk kepentingan pencapaian tujuan pendidikan, pendidik memiliki peran yang strategis, sehingga diisyaratkan untuk dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai

kualifikasi profesional. Usman (2011:15) menyatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sahertian (2008:2) menyatakan guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain : (1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, (2) memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen organisasi dan kepedulian terhadap tugasnya, (3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru. Melalui guru penanaman nilai-nilai guru juga harus memiliki tingkat komitmen. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen organisasi guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Terkait dengan tugas guru tersebut, bahwa dasar komitmen organisasi adalah komunikasi dan peran serta. Adanya komunikasi dan peran guru ditentukan oleh komitmen organisasi guru itu sendiri. Untuk itu, diperlukan komitmen organisasi guru mewujudkan proses komunikasi dan peran guru dalam mengarahkan dan membimbing kegiatan belajar siswa sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan keadaan saat ini dan masa depan dapat berlangsung.

Diperlukan suatu komitmen organisasi dari dalam diri guru agar benar-benar konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Komitmen organisasi guru terhadap sekolah seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Begitu pentingnya hal tersebut, sampai beberapa sekolah berani memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang para guru masih belum memahami arti komitmen organisasi secara sungguh-sungguh. Pemahaman tentang pentingnya kondisi kerja yang kondusif mengarahkan sekolah untuk dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Artinya, komitmen organisasi merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah memiliki komitmen organisasi tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Apabila seseorang komit terhadap sesuatu, maka orang itu tidak akan terlalu mudah berubah pikiran, terutama jika komitmen organisasi itu telah dinyatakan (Sagala, 2013:22-23). Komitmen merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasi guru menekankan proses individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi sekolah. Untuk mencapai tujuan organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh perilaku guru itu sendiri karena pada

hakekatnya perilaku guru yang berorientasi pada keinginan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengamatan di beberapa SD negeri di Kecamatan Nanggalo Kota Padang pada bulan Oktober – November 2015, terlihat bahwa komitmen organisasi guru masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut : (1) Ditemukan guru yang kurang yakin dengan nilai-nilai yang ada di sekolahnya sehingga guru kurang semangat dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugas seperti datang terlambat pada saat mengajar jam pertama sebesar 25% dari jumlah guru SD Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang (sumber: rekapitulasi absensi guru 2015/2016), mengulur-ulur waktu pada pergantian jam pelajaran, dan mengakhiri lebih cepat dari jadwal pelajaran yang sudah ditentukan; (2) Ditemukan guru yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya seperti menyelesaikan tugas tepat pada waktu terutama dalam penyampaian materi yang masih tertinggal, tidak melaksanakan perbaikan, dan pengayaan; (3) Ditemukan beberapa guru yang kurang loyal dalam melaksanakan tugasnya, misalnya ketika ada kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di sekolah, sebagian guru jarang berpartisipasi dalam kegiatan; (4) Ditemui beberapa orang guru yang kurang peduli dalam melaksanakan tugasnya, seperti tidak mempersiapkan diri dalam menyusun dan merancang pembelajaran dengan baik, belum menggunakan media pembelajaran yang tepat, dan menggunakan metode pembelajaran yang monoton. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, maka perlu untuk mengadakan penelitian tentang

komitmen organisasi guru Sekolah Dasar dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi guru merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi sekolah karena guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap tugas akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat, disiplin, loyal, serta memiliki kepedulian terhadap siswa atau tugasnya sebagai seorang pendidik sehingga hasilnya akan lebih memuaskan, oleh karena itu komitmen organisasi tersebut harus ditingkatkan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Terdapat 24% guru yang terlambat datang ke sekolah dan pulang sebelum waktunya.
2. Terdapat 27% guru yang tidak melakukan persiapan RPP sebelum PBM dimulai.
3. Terdapat 30% guru yang menggunakan media kuno didalam pembelajaran.
4. Terdapat 20% guru yang memiliki rasa kurang percaya kepada guru lainnya.
5. Terdapat 24% guru yang tidak saling menegur sapa sesama guru lainnya.
6. Terdapat 30% pengawas yang melaksanakan tugas pengawasan kepada guru tidak objektif.
7. Terdapat 38% adanya guru yang belum berpendidikan S1.
8. Terdapat 29% penempatan guru yang tidak sesuai dengan kemampuannya.
9. Terdapat 32% kepala sekolah yang tidak terbuka terhadap guru.

10. Terdapat 28% sikap yang acuh tak acuh sesama guru.
11. Terdapat 21% guru yang tidak partisipatif dalam kegiatan sekolah.
12. Terdapat 23% adanya rasa kurang peduli sesama guru.
13. Terdapat 25% guru yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian masalah di atas ditemukan faktor yang teridentifikasi yang mempengaruhi komitmen organisasi guru yaitu :

1. Iklim Komunikasi

Masalah yang teridentifikasi dengan iklim komunikasi yang terlihat dari uraian di atas yaitu : (1) adanya guru yang memiliki rasa kurang percaya kepada guru lainnya, (2) adanya guru yang tidak saling menegur sapa sesama guru lainnya. (3) adanya sikap yang acuh tak acuh sesama guru, (4) adanya guru yang tidak partisipatif dalam kegiatan sekolah, (5) masih adanya rasa kurang peduli sesama guru.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Muhammad (2009:85) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Goldhaber (1986:85) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama guru, 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 meningkatnya komitmen organisasi seseorang. Fenomena yang memang terjadi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang belum terciptanya komunikasi yang kondusif dan harmonis baik dengan kepala sekolah, sesama guru, dan tamu sekolah. Hal ini terlihat masih adanya lingkungan sekolah yang kurang saling menghargai di antara warga sekolah, adanya berkelompok-kelompok dalam bergaul di sekolah. Kurangnya suasana saling mendukung/supportiveness antara guru dengan sesama guru dalam mengikuti kegiatan sekolah dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan sekolah. Masih ada guru yang mempercayai rekan kerja, sehingga terjadinya konflik antar sesama guru dan kepala sekolah.

2. Motivasi Kerja

Faktor lain yang teridentifikasi mempengaruhi komitmen organisasi guru adalah faktor motivasi kerja guru, karena motivasi merupakan unsur penggerak utama pada diri seseorang untuk mencapai tujuan. Masalah yang teridentifikasi dengan motivasi kerja yang terlihat dari uraian di atas yaitu : (1) masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan pulang sebelum waktunya, (2) masih adanya guru yang tidak melakukan persiapan RPP sebelum PBM dimulai, (3) adanya guru yang tidak menggunakan media didalam pembelajaran, (4) masih adanya guru yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong

semangat kerja (Anoraga, 2014:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Motivasi kerja guru dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Guru akan berkerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atau pekerjaannya itu. Tetapi apabila guru yang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam bekerja pun rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas banyak faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi, namun faktor yang dominan terlihat yaitu iklim komunikasi guru dan motivasi kerja guru. Karena itu penelitian ini dibatasi hanya iklim komunikasi dan motivasi kerja guru serta kontribusinya terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar negeri di kecamatan nanggalo kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah iklim komunikasi guru dan motivasi kerja guru berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri

Kecamatan Nanggalo Kota Padang”. Secara lebih spesifik, pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah :

1. Apakah iklim komunikasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang?
3. Apakah iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menjelaskan berbagai :

1. Kontribusi iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang.
3. Kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Nanggalo Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang berkompeten dan bermanfaat untuk membina dan meningkatkan

komitmen organisasi guru melalui iklim komunikasi dan motivasi kerja di sekolah.

2. Praktis

- a. Bagi guru, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. Bagi kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Nanggalo untuk meningkatkan iklim komunikasi dan motivasi kerja guru.
- c. Bagi pengawas untuk meningkatkan iklim komunikasi dan motivasi kerja guru.
- d. Bagi kepala dinas pendidikan untuk membina dan meningkatkan komitmen organisasi guru melalui iklim komunikasi dan motivasi kerja.
- e. Bagi peneliti lain bisa untuk dijadikan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.