

**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN LINGGO SARI BAGANTI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



**OLEH
MAITALELY
NIM : 59925**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Maitalely 2013. Contributions of the Climate Communication and Work Motivation Toward Teacher Performance of the Yuniior High School at District Linggo Sari Baganti Regency Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program. Padang State University.

Teacher Performance were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the teacher performance of yunior high school teachers at Linggo Sari Baganti District Regency Pesisir Selatan was not as it should be. This conditions was presumed to be effected by several factor, two of wich considered to be more dominat, namely climate communication and work motivation. Therefore, this study was designed to investigate the contributions of the climate communication and work motivation toward teacher performance. There hypothesis were proposed namely: 1) contributions of the climate communication toward teacher performance of the yunior high school, 2) contributions of the work motivation toward teacher performance of the yunior high school, 3) contributions of the climate communication and work motivation toward teacher performance of the yunior high school.

The population of the study were 123 yunior high school teacher Linggo Sari Baganti District Regency Pesisir Selatan, in whic 54 them were selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. Data from there variable collected by using Likert model quesioennareires which were already tasted their validity anda ralibility. The collected data were analized statistically by using corellation and regression techniques with the use of SPSS Version 17.

This study found out that the communication climates contributed to the teachers' performance were centered around 14,6%, while their work motivation contributing to their performance were just 16,1%. Then both the communication climates and work motivation were just about 21,0%. This study implies that in order to imporove the teachers' ideal performance, there needs to develop some communication climates and their work motivation.

ABSTRAK

Maitalely 2013. Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Universitas Negeri Padang.

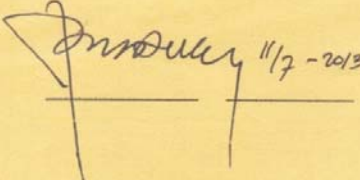

Kinerja guru dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Dan hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, tapi yang dianggap lebih dominan yaitu iklim komunikasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru, 2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, 3) kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.



Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan teknik metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah 123 orang guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel 54 orang yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 17.

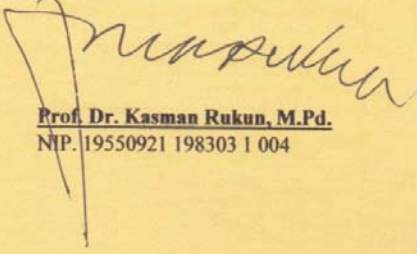
Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim Komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 14,6%, motivasi Kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 16,1%, Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 21,0%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja guru

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

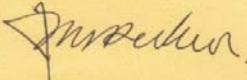

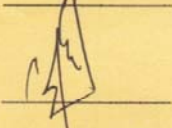

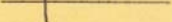
Mahasiswa : *Maitalely*
 NIM. : 59925

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<p><u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I</p>		<p>11/7 - 2013</p>
<p><u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> Pembimbing II</p>		<p>11/7 - 2013</p>


 Direktur Program Pascasarjana
 Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
 NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi

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. H. Mukhaiyar</u> (Sekretaris)	 _____
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____
4	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	 _____
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____

Mahasiswa

Mahasiswa : *Maitalely*

NIM. : 59925

Tanggal Ujian : 13 - 6 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **"Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan"** 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 dan 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, Juni 2013
Saya yang menyatakan



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan**”. Selanjutnya salawat beserta salam semoga disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam setiap sikap dan tindakan kita sebagai seorang intelektual muslim.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di jurusan Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar selaku dosen Pembimbing dan dosen program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktunya demi kesempurnaan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr.Sufyarma Marsidin M.Pd, Prof. Nurhizrah Gistituati M,Ed.Ed.D dan Dr. Yahya selaku kontributor yang telah banyak memberi masukan-masukan dan saran-saran demi sempurnanya tesis ini.
3. Terimakasih kepada guru-guru yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.

4. Suami dan anak-anak tercinta yang senantiasa memberikan dorongan moril hingga penelitian ini selesai
5. Semua pihak yang membantu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa mendatang, Amin.

Padang, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	15
1. Kinerja Guru.....	15
2. Iklim Komunikasi.....	20
3. Motivasi Kerja	26
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis	37
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39

D. Definisi Operasional	45
E. Pengembangan Instrumen.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Teknik Analisis Data	51

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	54
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	60
C. Pengujian Hipotesis	64
D. Pembahasan	72
E. Keterbatasan Penelitian.....	75

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	77
C. Saran	79

DAFTAR RUJUKAN	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

1. Observasi.....	4
2. Data Guru Strata, Masa Kerja Guru SMPTN Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan	39
3. Hasil Perhitungan Sampel.....	44
4. Penyebaran Sampel Penelitian.....	45
5. Kisi-Kisi Penelitian.....	48
6. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen	49
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	50
8. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	54
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	55
10. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi (X_1)	56
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Komunikasi	57
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X_2).....	58
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja	59
14. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	60
15. Homogenitas Variabel IKlim Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y)	61
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y.....	62
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	63
18. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	63
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi IKlim Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	64
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Kinerja Guru (Y).....	65
21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	65
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	66

23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap Kinerja Guru (Y).....	67
24. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	68
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi IKlim Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	69
26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi IKlim Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	70
27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	71
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	71

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran	37
2. Histogram Kinerja Guru	55
3. Histogram IKlim Komunikasi	57
4. Histogram Motivasi Kerja	59
5. Garis Linear IKlim Komunikasi	66
6. Garis Linear Motivasi Kerja	68
7. Garis Persamaan Regresi Ganda	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba	84
2. Tabulasi Uji Coba.....	93
3. Out Put Uji Coba	56
4. Instrumen Penelitian	107
5. Tabulasi Penelitian	116
6. Out Put Analisis Data	122
7. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan lembaga–lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Hal ini berdasarkan satu asumsi bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata–semata bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Melalui proses pendidikan akan terbentuk sosok–sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan demikian sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dunia pendidikan saat ini berkembang begitu pesat dari waktu ke waktu, sehingga pendidikan saat ini sudah jauh berbeda dengan pendidikan di masa lalu. Perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan juga sudah berkembang pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia pendidikan saat ini. Lembaga pendidikan mulai banyak bermunculan sehingga tidak dapat dihindari akan terjadi persaingan yang sangat ketat diantara lembaga–lembaga pendidikan itu. Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini bukan sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan diantaranya: adalah iklim komunikasi di sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, 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 menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pengertian di atas mengandung arti bahwa pendidikan merupakan upaya mencerdaskan dan mengembangkan kemampuan dan potensi peserta didik dengan proses belajar dan mengajar yang berlangsung di lembaga pendidikan serta dalam lingkungan masyarakat yang akan dibina oleh guru.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan

dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena dilapangan kurangnya kinerja guru dalam mengajar disebabkan guru belum melaksanakan proses pembelajaran secara maksimal, guru tidak menguasai materi, Guru hanya cendrung pada buku-buku lama yang di pakai sebagai referensi dalam mengajar, kurangnya interaksi guru dan siswa dalam mengajar sehingga proses belajar mengajar hanya berjalan satu arah, guru belum melakukan penilaian secara objektif, guru hanya sering menilai dan memuji prestasi siswa yang baik dan mengabaikan prestasi siswa yang rendah, sebagian guru kurang memberikan remedial kepada siswa yang nilainya rendah, sebagian guru tidak pernah melakukan pengayaan kepada siswa yang berprestasi sehingga kemampuan anak tersebut tidak meningkat, guru sering terlambat, kurangnya motivasi kerja guru dalam mengajar sehingga guru mengajar hanya sebatas melepas tanggungjawab, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru kurang

keinginan untuk pembaruan , dan kepala sekolah yang jarang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Observasi

Permasalahan	Frekuensi	Persentase
Guru belum melaksanakan proses pembelajaran secara maksimal	12 orang	9.8%
Guru tidak menguasai materi	16 orang	13%
Guru hanya cenderung pada buku-buku lama yang di pakai sebagai referensi dalam mengajar	17 orang	14%
Kurangnya interaksi guru dan siswa dalam mengajar sehingga proses belajar mengajar hanya berjalan satu arah	6 orang	4.9%
Guru hanya sering menilai dan memuji prestasi siswa yang baik dan mengabaikan prestasi siswa yang rendah	10 orang	8.1%
Sebagian guru kurang memberikan remedial kepada siswa yang nilainya rendah	11 orang	8.9%
Sebagian guru tidak pernah melakukan pengayaan kepada siswa yang berprestasi sehingga kemampuan anak tersebut tidak meningkat	14 orang	11%
Kurangnya motivasi kerja guru dalam mengajar sehingga guru mengajar hanya sebatas melepas tanggungjawab	9 orang	7.3%
Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar	7 orang	5.7%
Kepala sekolah yang jarang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	13 orang	11%

Fenomena di atas merupakan indikasi kurang baiknya kinerja guru dan hal ini apabila dibiarkan terus di khawatirkan akan berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan di SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Masalah tersebut tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena itu perlu diteliti apa faktor-faktor yang

menyebabkannya, sehubungan dengan itu peneliti ingin mengungkapkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik melakukan penelitian untuk melihat lebih jauh kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dan melihat faktor apa yang mempengaruhi.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : insentif ,komitmen, supervisi , iklim komunikasi, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Dari pengamatan disekolah terlihat jelas masalah yang mempengaruhi kinerja guru, yang masing –masing dapat dijelaskan sebagai sebagai :

1. Menurut Timpe (2004:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan kepada guru masih rendah

dan belum mampu mencukupi semua kebutuhan guru sehingga guru banyak yang mencari tambahan penghasilan diluar jam mengajar di sekolah, insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

2. Menurut Sahertian (2003:44) komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab, pada kenyataan komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari, tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, dan kurangnya tanggungjawab guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru disekolah, Sebagian guru sering meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru sering terlambat datang ke sekolah, sebagian guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.
3. Menurut Made Pidarta (2000:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi. Guru beranggapan supervisi hanya untuk mencari kesalahan, dalam melaksanakan tugas. Pengawas dalam melaksanakan supervisi diantaranya adanya yang kurang terampil membangun hubungan sosial, iklim komunikasi kurang kondusif. Sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru

dengan supervisor. Supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas yang tujuannya terutama untuk membantu dan membimbing guru dan membina guru dalam proses pembelajaran serta dapat mengatasi persoalan pendidikan lainnya. Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang atau objek (Mouly,1997:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Gejala yang ditemui masih kurangnya sikap positif oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap guru disekolah, sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan diantara sesama guru dan kepala sekolah, hal ini akan mempengaruhi kinerja guru.

4. Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Kurangnya motivasi untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa terlihat dari hasil nilai siswa yang cenderung rendah.

5. Disiplin kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi berdasarkan pada sebuah aturan kerja. Semua yang terlibat dalam dunia pendidikan dituntut untuk memenuhi aturan kerja agar tercipta sebuah disiplin kerja. Pada kenyataan disiplin kerja guru rendah, guru sering tidak hadir pada saat proses belajar mengajar berlangsung, ada sebagian guru yang sering meninggalkan kelas pada saat proses belajar berlangsung hanya memberikan tugas kepada anak, guru tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang diajarkan sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak tuntas sesuai dengan program yang dibuat, rencana pelaksanaan pembelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal yang telah diajarkan, waktu yang tersedia tidak cukup untuk mengevaluasi dan mengajarkan pelajaran yang lain, sehingga penilaian evaluasi tidak diberikan penilaian.
6. Iklim kerjasama yang harmonis dan kondusif akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim kerja sama antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan yunior, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah.

7. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Namun sebagian pemimpin tidak tepat meletakkan kecerdasannya didalam memimpin. Dalam hal ini jika pemimpin mempunyai kemampuan yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada guru maka kinerja guru dapat ditingkatkan.
8. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Iklim komunikasi yang kondusif guru diberi kesempatan untuk supportive, serta terlibat dalam pengambilan keputusan, memberikan pendapat tentang sesuatu permasalahan, adanya saling mempercayai, keterbukaan dan keikutsertan, sehingga guru merasa diikuti sertakan dan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kualitas guru adalah masalah iklim komunikasi dan motivasi kerja di SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti

Kabupaten Pesisir Selatan. Mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, tenaga, waktu, dan biaya penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru SMPN kecamatan Linggo Sari Baganti. Dua faktor tersebut adalah :1) Iklim komunikasi sebagai variabel X_1 , 2) motivasi kerja sebagai variabel X_2 .

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan
2. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan

3. Iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai kontribusi iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu :

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Praktis

a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

b. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan iklim komunikasi sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan

c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan iklim komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di sekolah binaanya

d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja guru.

e. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.