

**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA NEGERI  
KOTA PAYAKUMBUH**



Oleh.

**Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd.**

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG	
DITERIMA TEL :	2 - Sept - 2013
SUMBER/HARGA :	Hd
KOLEKSI :	k1
NO. INVENTARIS :	127 / Hd / 2013 . k.1 (1)
UNIVERSITAS	

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

**MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG**

## ABSTRAK

**Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd. 2011. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi kerja Guru SMA Negeri Kota Payakumbuh.**

Berdasarkan pengamatan lapangan, ada kesan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh masih rendah. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru. Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah bahwa Iklim komunikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru,

Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri Kota Payakumbuh yang berjumlah 206 orang. Sampel 73 orang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi sederhana.

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim komunikasi secara signifikan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 10.7% Hasil analisis juga menunjukkan bahwa iklim komunikasi termasuk kategori cukup, dan motivasi kerja termasuk kategori baik.

Penemuan di atas mengimplikasikan bahwa iklim komunikasi adalah faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru. Meskipun demikian, masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap motivasi kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR ISI

	<b>halaman</b>
ABSTRAK	1
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Kegunaan Penelitian	5
<b>BAB II. KAJIAN TEORITIS</b>	
A. Kajian Teori	7
1. Motivasi Kerja	7
2. Iklim Komunikasi	11
B. Kerangka pemikiran	16
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Wilayah Penelitian	16
B. Metode Penelitian	16
C. Populasi dan Sampel	16
D. Definisi Operasional	21
E. Instrumen Penelitian	22
F. Pengumpulan Data	24
G. Analisis Data	24
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data	27
1. Deskripsi Data Motivasi kerja	27
2. Deskripsi Data Iklim komunikasi	28
B. Pengujian Persyaratan Analisis	29
C. Diskusi	31

## **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan	32
B. Implikasi	33
C. Saran	33

## **KEPUSTAKAAN**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penyebaran Populasi	14
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Strata	15
3. Hasil perhitungan sampel	16
4. Penetapan jumlah sampel berdasarkan strata	17
5. Kisi-Kisi Instrumen penelitian	18
6. Rangkuman hasil Analisis Kesahihan Butir-butir Instrumen	19
7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	20
8. Distribusi Frekuensi Motivasi kerja	22
9. Distribusi Frekuensi Iklim komunikasi	23
10. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel (X) dan (Y)	24

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pihak pemerintah dan masyarakat hendaknya dapat bekerjasama dalam mewujudkan hal tersebut. Selain transformasi budaya, pendidikan harus berorientasi ke masa depan yaitu dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman yang ditandai dengan persaingan antar bangsa dalam berbagai bidang kehidupan.

Kondisi seperti ini menuntut pendidikan mampu membentuk manusia-manusia yang berkualitas seperti memiliki daya kreatif dan dedikasi yang tinggi. Para lulusan pendidikan diharapkan memiliki keseimbangan antara intelektual dan spiritual, yang menjadi alat untuk mewujudkan pribadi yang utuh, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai agama dan nilai luhur budaya bangsa. Dengan demikian, pendidikan memiliki peran penting dan strategis sekaligus menjadi wahana untuk membangun sumber daya yang beriman dan bertakwa, yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan dalam pembangunan.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan, bertugas memberikan layanan pendidikan untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan. Sebagai suatu organisasi, maka sekolah juga dituntut memiliki sumber daya yang berkualitas dan memadai.

Guru bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian dan pengabdian

masyarakat. Betapapun baiknya sistem persekolahan, kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, tidak akan berarti apa-apa jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari para guru. Harus disadari bahwa guru merupakan sosok individu yang juga memiliki keterbatasan. Tetapi keterbatasan tersebut tidak akan menjadi faktor penghambat bagi seorang guru jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi dari dalam dirinya.

Motivasi kerja adalah pendorong guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru mau melakukan tugasnya secara maksimal dan penuh tanggung jawab tanpa harus dipaksa dan diperintah oleh siapapun. Dengan motivasi ini diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sebab motivasi sangat mempengaruhi seorang guru untuk berperilaku dalam melaksanakan dan mempertahankan kegiatan yang dilakukannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil pra survey dan didukung oleh wawancara singkat penulis dengan beberapa orang guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh terlihat bahwa banyak fenomena yang menggambarkan rendahnya motivasi kerja sebagian guru. Fenomena tersebut terlihat dari adanya sebagian guru yang jarang memeriksa pekerjaan yang diberikan kepada siswa dan kadang-kadang guru meninggalkan kelas dengan hanya memberikan tugas tertentu untuk siswa, hubungan yang kurang harmonis dan komunikasi yang kurang lancar antar sesama guru, kurangnya keinginan dan partisipasi guru dalam mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh secara ilmiah. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan berbagai solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja guru tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Baik-tidaknya hasil kerja guru di sekolah sebagian besar ditentukan oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh orang tersebut karena motivasi merupakan faktor penggerak dari dalam diri seseorang untuk berbuat serta memberikan arah kepada perbuatannya.. Motivasi kerja merupakan keadaan psikologis yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan dan didukung oleh pendapat, Saydam (2000) dan Flippo (1997), dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang guru, antara lain; 1) pujian, baik umum, pribadi ataupun kedua-duanya, 2) promosi pada pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi, 3) pengetahuan pengambilan keputusan, 4) penghargaan, 5) konsultasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan manejerial, 6) perasaan berprestasi, 7) sikap menerima dan kesesuaian dengan teman sekerja, 8) iklim komunikasi, 9) kecerdasan emosional, 10) kompensasi atau sistem imbalan, dan 11) fasilitas yang memadai. Semua faktor yang dikemukakan di atas diduga mempengaruhi motivasi kerja guru.



Iklim komunikasi merupakan faktor yang juga ikut mempengaruhi motivasi kerja seorang guru. Menurut Arni (1995:85) bahwa “iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lainnya”. Suasana yang kondusif ditandai oleh hubungan baik yang terjalin antar individu tersebut, komunikasi yang lancar dan suasana hangat yang penuh persaudaraan dan keramah-tamahan. Namun kondisi ini justru belum semuanya terlihat, artinya masih adanya pembatas antara hubungan guru yang satu dengan yang lainnya, masih kurangnya keterbukaan antar sesama guru dan kurang lancarnya komunikasi yang terjadi antar sesama guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh. Tetapi, dari sekian banyak faktor yang diduga ikut berkontribusi sekaligus mempengaruhi motivasi kerja guru, peneliti menduga bahwa iklim komunikasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi guru dalam bekerja. Selain faktor keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti hanya melihat kontribusi dari faktor iklim komunikasi saja terhadap motivasi kerja guru.

Pemilihan faktor ini memberikan dorongan yang besar bagi peneliti untuk melihat lebih jauh variabel bebas yang dimaksud yakni iklim komunikasi. Variabel bebas ini diduga berkontribusi cukup dominan terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh.

#### **D. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim komunikasi SMA Negeri Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Pyakumbuh?
3. Seberapa besar kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh?

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Iklim komunikasi SMA Negeri Kota Payakumbuh
2. Motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh
3. Besarnya kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Kepala sekolah SMA Negeri Kota Payakumbuh sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Guru, yaitu sebagai masukan tentang motivasi kerja mereka sehingga dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional.
3. Pengawas, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan yang diberikan.
4. Peneliti sendiri, yaitu untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

5. Semua pihak yang terkait dan menaruh perhatian terhadap pendidikan, khususnya tentang motivasi kerja guru.

## BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### A. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian

Menurut Winardi (2001) istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Di bawah ini akan dikemukakan beberapa definisi tentang motivasi dari para ahli. Wahjosumidjo (1992) mengartikan motivasi sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hersey dan Blanchard (1990) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu serta kemauan dan dorongan melakukan sesuatu. Handoko (2000) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi dari dalam diri seseorang. Kondisi tersebut berupa harapan, keinginan, dorongan yang mampu menggerakkan orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas, dapat pula dikemukakan beberapa pendapat ahli tentang motivasi kerja. Menurut Anoraga (1992:35) motivasi kerja adalah "sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja". Winardi (2001:2) mengatakan "motivasi kerja

merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan”.

Pandangan berikut adalah tentang motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Cormick (1993:47) “*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Maksudnya adalah bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang. Kekuatan dan daya dorong tersebut dapat menimbulkan semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2. Pentingnya Motivasi**

Menurut Winardi (2001), melalui risetnya tentang motivasi kerja menemukan fakta bahwa karyawan yang bekerja paruh waktu hanya dapat mempertahankan pekerjaan (tidak di PHK) apabila mereka bekerja kurang lebih 20 hingga 30 persen dari kemampuan yang ada pada mereka. Namun apabila karyawan sangat termotivasi (memiliki motivasi tinggi), maka mereka bisa bekerja 80 hingga 90 persen dari kemampuan yang mereka miliki. Pendapat tersebut diperkuat pula oleh Siagian (1999) bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan karena keyakinan bahwa dengan

keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas terlihat bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kemampuan serta membuat kinerja seseorang menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, setiap individu yang bekerja mesti melakukan berbagai hal untuk menumbuh kembangkan motivasi kerja mereka agar hasil pekerjaan lebih maksimal.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Saydam (2000:370) mengatakan bahwa:

motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain: kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kepuasan kerja, iklim komunikasi, kompensasi supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab serta peraturan yang berlaku.

Selanjutnya Cooper (1999) mempertegas bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Armstrong (1994) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah semua bentuk kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

### **4. Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru akan dapat terlihat dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut, menurut Undang-undang Sistem pendidikan nasional tahun 2003 adalah (1)

melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan; (2) merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Sementara itu, secara garis besar Anwar (2004) menginventarisir tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: (1) mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik kepada muridnya; (2) membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar negara; (3) mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik, memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik; (4) mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap; (5) memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat; (6) harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin; (7) memfungsikan diri sebagai administrator sekaligus manajer yang disenangi; (8) melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi; (9) guru bertanggung jawab dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya; (10) membimbing siswa untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya; (11) guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.

Beberapa pendapat di atas memperlihatkan betapa beratnya tugas dan tanggung jawab seorang guru. Tapi bagaimanapun, guru tetap bertanggung jawab

untuk melaksanakan dan menyelesaikan semua tugas yang diembankan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu, agar tugas dan tanggung jawab guru dapat terlaksana dengan baik, diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan dan daya dorong yang menimbulkan semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah: kesungguhan, tanggung jawab, menyukai pekerjaan dan semangat kerja.

## **B. Iklim Komunikasi**

### **1. Pengertian**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995) iklim adalah keadaan atau suasana dalam jangka waktu yang agak lama. Sedangkan Gibson mengatakan: *Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behaviour on the job.*

Kutipan di atas menjelaskan bahwa iklim merupakan seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai baik secara langsung ataupun tidak, diduga memberikan pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut Davis (1993:4) “iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi”.



Dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim merupakan suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Suasana tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya, untuk mendapatkan pengertian iklim komunikasi, perlu kiranya dikemukakan beberapa pendapat ahli tentang pengertian komunikasi. Pengertian komunikasi bermacam-macam dikemukakan orang, sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Arni (2002:4) mendefinisikan bahwa “komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara sipengirim dan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Pertukaran pesan dan informasi tersebut bertujuan untuk mengubah tingkah laku.

Berikut ini pendapat beberapa ahli tentang iklim komunikasi. Pace mengatakan bahwa iklim komunikasi merupakan perpaduan dari penilaian dan reaksi terhadap berbagai kegiatan tertentu yang ada dalam sebuah organisasi. Sementara itu, dengan sudut pandang yang berbeda Milton mengatakan bahwa iklim komunikasi adalah kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang langsung dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Senada dengan hal ini, Denis yang dikutip Arni (1995) mengemukakan bahwa iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman seseorang yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi. Kualitas pengalaman tersebut mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan berbagai kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi.

## **2. Pentingnya Iklim Komunikasi**

Iklim komunikasi menurut Blumenstock dalam Pace (1989) dapat mempengaruhi cara hidup kita, dengan siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, perasaan kita, seberapa keras kita bekerja, seberapa inovatifkah kita dan bagaimanakah kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Jadi jelas, bahwa iklim komunikasi sangat berpengaruh bagi seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin kondusif iklim komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi maka akan semakin memberikan pengaruh positif bagi setiap anggotanya dalam bekerja. Kondisi ini akan membuat mereka menjadi lebih terbuka, rileks, ramah, mudah bergaul dan mau berkomunikasi dengan anggota lainnya.

Iklim komunikasi yang kondusif di sekolah memungkinkan guru melakukan mobilitas yang tinggi, mau membina hubungan baik formal maupun non formal. Bahkan iklim komunikasi bisa menciptakan suasana terbuka, yang pada gilirannya akan menimbulkan saling pengertian antara sesama guru dan pimpinan. Dengan demikian, iklim komunikasi yang kondusif sangat penting artinya bagi pelaksanaan tugas guru, baik dalam hal mengajar ataupun berkomunikasi dengan sesama personil di sekolah. Bila guru merasa iklim

komunikasi yang terjalin di sekolah kondusif, maka guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih terbuka dan rileks sehingga kinerja gurupun menjadi lebih meningkat.

### **3. Dimensi Iklim Komunikasi**

Menurut Redding yang dikutip Goldhaber, ada lima dimensi penting dari iklim komunikasi, yaitu;

1. *Saling mendukung* yaitu pengamatan bawahan bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan akan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri sebagai manusia yang patut dihargai. Dengan kondisi ini, guru sebagai bawahan akan merasa punya arti dan punya andil sebagai manusia tanpa merasa dibedakan. Sehingga pada akhirnya guru akan mempunyai keberanian untuk melakukan komunikasi terbuka, baik sesama guru maupun dengan kepala sekolah sebagai pimpinan. Keberanian untuk berkomunikasi ini akan membuka kesempatan bagi setiap guru untuk mengkomunikasikan berbagai permasalahan dan kesulitan yang mungkin dihadapi dalam melaksanakan tugas, sehingga nantinya akan muncul berbagai solusi untuk memperbaiki proses pengajaran kedepan.
2. Partisipasi membuat keputusan. Setiap guru diberikan hak yang sama untuk berpartisipasi memberikan pendapat dalam membuat keputusan. Situasi ini dengan sendirinya akan mengajak guru menjadi lebih aktif berkomunikasi dengan membina hubungan baik dengan semua anggota sekolah, sehingga dengan sendirinya memberikan pengaruh positif terhadap hubungan antar personal didalam organisasi sekolah.

3. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia. Kepercayaan yang terbina antara sesama guru maupun dengan kepala sekolah sebagai pimpinan diduga akan memberikan pengaruh positif terhadap penciptaan situasi kerja yang nyaman.
4. Keterbukaan. Prinsip keterbukaan dalam sebuah organisasi bisa menambah kedekatan antara anggota organisasi. Begitu juga di sekolah, keterbukaan antara masing-masing guru dan pimpinan diduga bisa membuat hubungan mereka semakin dekat. Rasa kekeluargaan akan muncul sehingga hubungan kerjapun menjadi lebih baik. Karena pada prinsipnya keterbukaan tersebut adalah mau membuka diri untuk memberi dan menerima berbagai masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.
5. Tujuan kinerja yang tinggi atau sampai dimana tujuan kinerja telah dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi. Tujuan yang jelas akan membengun persepsi yang sama bagi semua anggota organisasi. Dengan kesamaan persepsi ini diharapkan setiap persoalan dapat di atasi secara bersama pula.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa untuk menciptakan sebuah iklim komunikasi yang kondusif diperlukan kepekaan, pemahaman dan kearifan pimpinan dan setiap individu yang ada dalam setiap organisasi. Untuk menciptakan iklim komunikasi yang kondusif banyak faktor yang perlu dipelihara antara lain saling pengertian, keterbukaan dan lain sebagainya. Adapun indikator iklim komunikasi adalah kepercayaan, keterbukaan, saling pengertian, saling mendukung, kepuasan berkomunikasi, ketersediaan informasi.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Wilayah Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri Kota Payakumbuh, yang terdiri dari SMAN 1, SMAN 2 dan SMAN 3 Kota Payakumbuh. Pemilihan wilayah penelitian ini juga didasarkan atas kemudahan dalam memperoleh data, keringanan biaya, dan waktu yang tersedia dalam melakukan penelitian. Selain itu masalah motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh lebih memberikan daya tarik kepada peneliti untuk diteliti.

#### **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *Ex Post Facto*. Dengan menggunakan pendekatan korelasional, penelitian ini akan mengungkap kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMAN Kota Payakumbuh yang berstatus pegawai negeri dengan jumlah 206 orang. Sebaran populasi sebagai berikut:

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

**Tabel 1.** Jumlah dan Penyebaran Populasi pada masing-masing Sekolah

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMAN 1 Kota Payakumbuh	69 Orang
2.	SMAN 2 Kota Payakumbuh	78 Orang
3.	SMAN 3 Kota Payakumbuh	59 Orang
Jumlah		206 Orang

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Teknik ini bertujuan untuk memberikan peluang yang sama kepada semua anggota strata dalam populasi untuk menjadi anggota sampel yang representatif.

Pengambilan sampel dilakukan melalui empat langkah yaitu:

(a). mengidentifikasi strata, (b). menentukan persentase proporsi masing-masing strata, (c). menentukan jumlah sampel, dan (d). menentukan subyek.

### a. Identifikasi Strata

Strata populasi yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah (a). tingkat pendidikan, (b). masa kerja sebagai pegawai negeri sipil. Strata pendidikan meliputi tingkat pendidikan sarjana (S1) dan non sarjana (So) yaitu D2, D3/ sarjana muda. Masa kerja dibedakan atas  $\leq 15$  tahun dan  $> 15$  tahun. Penetapan angka terakhir ini adalah atas asumsi bahwa pada masa kerja tersebut seorang guru dianggap sudah memiliki pengalaman yang memadai dalam proses belajar mengajar. Informasi diperoleh melalui format isian data subjek. Penyebaran populasi pada setiap strata dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

Sekolah	S0			S1			Jumlah		
	≤ 15	>15	Jml	≤15	>15	Jml	≤15	>15	Jml
SMAN 1	7	22	29	15	25	40	22	47	69
SMAN 2	10	15	25	26	27	53	36	42	78
SMAN 3	14	8	22	21	16	37	35	24	59
Jumlah	31	45	76	62	68	130	93	113	206

**b. Proporsi Masing-masing Strata**

Proporsi pada setiap strata adalah sebagai berikut:

1) Strata pendidikan,

$$S_1 = 130 \text{ orang, } p_1 = 0,63$$

$$S_0 = 76 \text{ orang, } q_1 = 0,37$$

2) Strata Masa Kerja, dengan proporsi:

$$\text{Masa kerja } \leq 15 \text{ th} = 83 \text{ orang, } p_2 = 0,45$$

$$\text{Masa kerja } > 15 \text{ th} = 113 \text{ orang, } q_2 = 0,55$$

**c. Menentukan Ukuran Sampel**

Besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran (1991: 75) yaitu:

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Rumus korekasi

Keterangan:

$n_0$  = besar sampel tahap pertama

$n$  = besar sampel tahap kedua

$N$  = jumlah populasi penelitian

$t$  = Taraf kepercayaan dalam penelitian; hal ini ditetapkan 95% dan karena itu  
 $z = 1,96$

$d$  = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

$p$  = Besar proporsi kelompok dalam strata.

$q = (1-p)$

**Tabel 3.** Hasil perhitungan sampel

No	Strata	P	q	d	$n_0$	n
1	Tingkat Pendidikan	0,66	0,34	0,10	89	61
2.	Masa kerja	0,42	0,58	0,10	96	64*

\* Angka ukuran sampel yang terpilih

#### d. Menentukan subjek

Persentase sampel ditentukan oleh perbandingan yang terbesar dengan jumlah populasi yaitu:  $64/193 \times 100\% = 33,16\%$ . Penetapan sampel 33,16 % seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** Jumlah Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata

No	Nama Sekolah	Strata		Sampel 33,16% (dibulatkan)
		Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	
1.	SMA 1 Payakumbuh	S1 = 40	$\leq 15 = 15$	$4.97 = 5$
			$> 15 = 25$	$8.29 = 9$
		So = 29	$\leq 15 = 7$	$2.32 = 3$
			$> 15 = 22$	$7.30 = 8$
2.	SMA 2 Payakumbuh	S1 = 53	$\leq 15 = 26$	$8.62 = 9$
			$> 15 = 27$	$8.95 = 9$
		So = 25	$\leq 15 = 10$	$3.31 = 4$



			> 15 = 15	4.97 = 5
3.	SMA 3 Payakumbuh	S1= 37	≤ 15 = 21	6.96 = 7
			> 15 = 16	5.31 = 6
		So=22	≤ 15 = 14	4.64 = 5
			> 15 = 8	2.65 = 3
Jumlah				73 orang

#### D. Definisi Operasional

##### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan, daya dorong yang dimiliki guru yang dapat menimbulkan semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Indikator dari motivasi kerja adalah: kesungguhan, menyukai pekerjaan, tanggung jawab, dan semangat kerja.

##### 2. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kualitas pengalaman guru yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal sekolah, mencakup persepsi guru terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di sekolah. Indikator iklim komunikasi adalah kepercayaan, keterbukaan, saling pengertian, saling mendukung, kepuasan berkomunikasi, ketersediaan informasi.

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai ketiga variabel penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang

(JR) dan tidak pernah (TP) serta SST (Sangat Setuju), ST (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju, SST (Sangat Tidak Setuju).

Penyusunan kuesioner masing-masing variabel dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (2) penyusunan butir-butir pernyataan sesuai dengan indikator variabel, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian butir-butir angket serta ketepatan menyusun angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur, (4) Uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.

**Tabel 5. Kisi-kisi instrumen penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Jumlah	Nomor
1.	Motivasi Kerja (Y)	1. Kesungguhan	10	1 s/d 10
		2. Tanggung Jawab	10	11 s/d 20
		3. Semangat Kerja	12	21 s/d 32
		4. Menyukai Pekerjaan	9	33 s/d 41
2.	Iklim Komunikasi (X1)	1. Kepercayaan	5	1 s/d 5
		2. Keterbukaan	8	6 s/d 13
		3. Saling Mendukung	8	14 s/d 21
		4. Saling Pengertian	4	22 s/d 25
		5. Kepuasan Berkomunikasi	6	26 s/d 31
		6. Ketersediaan Informasi	5	32 s/d 36

Instrumen penelitian ini diujicobakan kepada responden diluar sampel namun masih dalam populasi penelitian ( Guru-guru SMA Negeri Kota Payakumbuh), yaitu sebanyak 30 orang.

a. Uji kesahihan Instrumen ( Validitas)

Jika butir dalam rangkuman analisis butir menunjukkan  $p > \alpha=0,05$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan gugur. Butir tersebut tidak digunakan dalam

penelitian. Jika butir dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir untuk setiap indikator pada masing-masing variabel, butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen, karena butir yang sah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan.

Dari hasil analisis diperoleh butir yang sah untuk variabel Y sebanyak 34 butir, untuk variabel  $X_1$  sebanyak 32 butir, dan variabel  $X_2$  sebanyak 30 butir. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Kesahihan butir-butir Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Jml butir	Nomor butir	Jml butir yang sah
1.	Motivasi Kerja Guru (Y)	1. Kesungguhan	10	1 s/d 10	8 butir
		2. Tanggung Jawab	10	11 s/d 20	7 butir
		3. Menyukai pekerjaan	12	21 s/d 32	11 butir
		4. Semangat kerja	9	33 s/d 41	8 butir
2.	Iklim Komunikasi (X1)	1. Kepercayaan	5	1 s/d 5	5 butir
		2. Keterbukaan	8	6 s/d 13	8 butir
		3. Saling Mendukung	8	14 s/d 21	7 butir
		4. Saling Pengertian	4	22 s/d 25	
		5. Kepuasan Berkomunikasi	6	26 s/d 31	2 butir
		1. Ketersediaan Informasi	5	32 s/d 36	6 butir
				4 butir	

#### b. Uji Reliabilitas (Kehandalan ) Instrumen

Uji kehandalan instrumen dilakukan dengan teknik alpha Cronbach terhadap instrumen yang butir-butirnya telah sah. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan: 1) koefisien kehandalan bagi variabel motivasi kerja ( $r_{tt}$ ) = 0,899 dengan  $p < \alpha=0,01$ , 2) koefisien kehandalan variabel iklim komunikasi ( $r_{tt}$ ) = 0,936 dengan  $p < \alpha=0,01$ , dan 3) koefisien kehandalan variabel kecerdasan

emosional ( $r_{tt}$ ) = 0,905 dengan  $p < \alpha = 0,01$ . Rangkuman hasil analisis reliabilitas (kehandalan) instrumen untuk ketiga variabel dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7: Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas (Kehandalan) Instrumen.

No.	Variabel	$r_{tt}$	$p$	Ket
1.	Motivasi Kerja (Y)	0.899	<0,001	Handal
2.	Iklim Komukasi ( $X_1$ )	0,936	<0,001	Handal

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diteliti dalam tulisan ini adalah handal serta dapat dijadikan instrumen penelitian.

#### F. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan di SMA Negeri Kota Payakumbuh terhadap guru-guru yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Instrumen penelitian di serahkan kepada guru-guru yang telah dipilih menjadi sampel penelitian. Untuk itu peneliti mendatangi sekolah-sekolah tersebut. Dengan bantuan wakil kepala sekolah, instrumen dibagikan kepada guru-guru yang menjadi responden terpilih dan diisi pada saat jam sekolah berlangsung, dengan tanpa mengganggu proses belajar mengajar dan tidak boleh dibawa pulang. Hal ini dilakukan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data.

#### G. Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer Monas versi 9,0 @ 2002. Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi data. Analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan masing-masing variabel penelitian yang mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, modus, dan median, distribusi frekuensi, serta histogram. Adapun klasifikasi tingkat pemahaman responden menurut Arikunto (1993) sebagai berikut:

90 – 100 %	Sangat baik
80 – 89 %	Baik
65 – 79 %	Cukup
55 – 64 %	Kurang baik
0 – 54 %	Tidak baik

Untuk melihat persentase tingkat pemahaman responden ini, digunakan rumus:

$$\frac{\text{Skorrata - rata}}{\text{Skormaksimum}} \times 100\%$$

2. Pengujian Persyaratan Analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik sebagai alat menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Sudjana (1982) persyaratan tersebut diantaranya: (1) data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (3) kelompok populasi mempunyai varians yang homogen, (4) independensi antar variabel bebas dan (5) Linieritas. Adapun penjelasan mengenai persyaratan korelasi dan regresi sebagai berikut:

- a. Data bersumber dari sampel yang diperoleh secara acak. Prosedur pengambilan sampel secara acak dilakukan sewaktu memilih sampel dengan menggunakan teknik “*Stratified Proportional Random Sampling*”.

- b. **Pengujian Normalitas.** Pengujian normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik *Chi kuadrat* ( $\chi^2$ )
- c. **Pengujian homogenitas.** Pengujian homogenitas ini dilakukan untuk melihat apakah data kelompok populasi memiliki variansi yang homogen atau tidak. Pengujian homogenitas menggunakan teknik *Chi kuadrat Barlett*.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Data

Distribusi data penelitian ini terdiri atas data tentang motivasi kerja, iklim komunikasi dan kecerdasan emosional guru SMA Negeri Kota Payakumbuh. Secara berurutan deskripsi data masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan jumlah butir instrumen motivasi kerja sebanyak 34 butir, skor minimum adalah 34 dan skor maksimum 170. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 134 dan tertinggi 159, skor rata-rata (Mean) 149.384 median 150.120 modus 154.610 dan simpangan baku 6.614. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak lebih dari satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dan histogram data motivasi kerja secara rinci dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Data Motivasi kerja

No.	Kelas Interval	Fo	%fo	% fk
1.	159- 163	2	2.74	2.74
2.	154- 158	23	31.51	34.25
3.	<b>149- 153</b>	<b>17</b>	<b>23.29</b>	<b>57.53</b>
4.	144- 148	13	17.81	75.34
5.	139- 143	14	19.18	94.52
6.	134- 138	4	5.48	100.00
	Total	73	100	

Pada Tabel 6 terlihat bahwa 34.25% dari guru mempunyai motivasi di atas kelas interval rata-rata, dan 42.47% yang mempunyai skor dibawahnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Payakumbuh termasuk kategori baik dengan skor 87% dari skor ideal.

## 2. Iklim Komunikasi

Berdasarkan jumlah butir instrumen Iklim komunikasi sebanyak 32 butir, skor minimum adalah 32 dan skor maksimum 160. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 92 dan skor tertinggi 140. Skor rata-rata (Mean) 115.219 median 115.130 modus 114.600 dan simpangan baku 10.970. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak lebih dari satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel iklim komunikasi cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dan histogram data iklim komunikasi secara rinci dapat dilihat pada Tabel 7

*Tabel 7. Distribusi Frekuensi Data Iklim Komunikasi*

No.	Kelas Interval	Fo	%fo	% fk
1.	134- 140	5	6.85	6.85
2.	127- 123	6	8.22	15.07
3.	120- 126	13	17.81	32.88
4.	113- 119	20	27.40	60.27
5.	106- 112	17	23.29	83.56
6.	99- 105	5	6.85	90.41
7.	92- 98	7	9.59	100
	Total	73	100	



Pada Tabel 7 di atas terlihat bahwa 32.88% iklim komunikasi guru mempunyai skor di atas kelas interval rata-rata, dan 39.73% yang mempunyai skor dibawah kelas interval rata-rata. Secara umum dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi guru SMA Negeri Kota Payakumbuh termasuk kategori cukup karena skor 73 % dari skor ideal.

#### B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “iklim komunikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru”. Untuk mengetahui kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja ini digunakan analisis korelasi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,327. Rangkuman hasil analisis seperti terdapat pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11.** Rangkuman Hasil analisis Korelasi antara Variabel Iklim Komunikasi (X) dan Motivasi Kerja (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi ( r )	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	p
r <sub>y</sub>	0,327	0.107	0.005

Hasil perhitungan pada Tabel 11 menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $r_y$ ) = 0,327 dengan  $p = 0,005 < \alpha = 0,01$ , ini berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja guru. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,327 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,107. Untuk mengetahui bentuk hubungan iklim komunikasi dengan motivasi kerja bersifat prediktif atau tidak maka dilakukan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis yang semuanya signifikan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi bahwa iklim komunikasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru dapat diterima pada taraf kepercayaan 99%. Besarnya kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru adalah 10.7 %.

#### **E. Diskusi**

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian diyakini bahwa variabel bebas yaitu iklim komunikasi berkontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat motivasi kerja.

Berdasarkan analisis diatas diperoleh kontribusi iklim komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 10.7%, hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 26.1%. Sedangkan sisanya sebesar 73.9% merupakan sumbangan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMA Kota Payakumbuh.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi termasuk pada kategori cukup yaitu mencapai 73% dari skor ideal. Namun bila dilihat kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru maka kontribusinya signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila iklim komunikasi baik, maka motivasi kerja guru cenderung tinggi. Sebaliknya apabila iklim komunikasi kurang baik, maka motivasi kerja guru cenderung akan menurun.

Sejalan dengan pendapat Wursanto bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru diduga dipengaruhi oleh: disiplin yang tinggi, antusias kerja, iklim komunikasi, loyalitas yang tinggi, kebutuhan kreativitas dan rasa kebanggaan. Hal ini dipertegas oleh Timpe (1993) bahwa iklim komunikasi yang kondusif sangat penting artinya bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Artinya, makin kondusif iklim komunikasi dalam sebuah organisasi maka motivasi kerja pegawainya-pun akan semakin meningkat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim Komunikasi di SMA Negeri Kota Payakumbuh secara umum cukup kondusif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SMA Negeri Kota Payakumbuh memiliki iklim komunikasi yang cukup kondusif. Artinya adalah bahwa iklim komunikasi terbukti memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru- guru SMA Negeri Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa apabila iklim komunikasi baik, maka motivasi kerja cenderung tinggi. Sebaliknya, apabila iklim komunikasi kurang baik, maka motivasi kerja gurupun cenderung rendah.

#### **B. Implikasi**

Hasil penelitian di atas menyatakan bahwa iklim komunikasi di SMA Negeri Kota Payakumbuh berkontribusi positif, terhadap motivasi kerja guru. Artinya adalah bahwa iklim komunikasi secara statistik memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim komunikasi. Namun berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa bahwa iklim komunikasi baru berada pada kategori cukup sedangkan motivasi kerja mempunyai kategori baik. Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan motivasi kerja guru dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut.

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Untuk itu diperlukan usaha yang sungguh-sungguh dalam meningkatkan motivasi kerja baik oleh kepala sekolah maupun dari masing-masing guru itu sendiri.

Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan variabel iklim komunikasi diharapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri kota Payakumbuh. Mengingat pentingnya motivasi bagi guru dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan organisasi, maka peranan kepala sekolah sangat perlu dalam meningkatkan motivasi yang sudah dimiliki oleh guru serta bertanggung jawab dalam menumbuhkan motivasi bagi guru, karena kurangnya kesadaran guru pada pekerjaan yang diberikan dan menanamkan keyakinan pada diri guru bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan. Jadi meningkatkan iklim komunikasi secara baik akan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja guru di SMA Negeri kota payakumbuh.

### C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Kepala Sekolah SMA Kota Payakumbuh**, agar lebih membina para guru berkenaan dengan motivasi kerja mereka. Kepala sekolah diharapkan dapat memberi kesempatan untuk lebih mengembangkan diri mereka, memberi promosi dan bonus bagi guru yang memiliki prestasi, memberi pujian dan penghargaan atas setiap keberhasilan guru, serta dengan kewenangan yang

dimilikinya kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Semua hal di atas merupakan upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

2. **Guru SMA Kota Payakumbuh**, agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan guru antara lain melalui pembenahan dari dalam diri, yakni dengan memperbaiki persepsi tentang dirinya, harga diri, harapan pribadi, keinginan dan kepuasan kerja. Di samping itu guru hendaklah berupaya untuk membenahi faktor-faktor di luar dirinya, yakni dengan perbaikan terhadap hubungan sosial tempat kerja, perbaikan pola kerja dan berusaha untuk mendapatkan promosi. Selanjutnya, guru hendaklah giat mengikuti program-program yang dirasa dapat membina dan mengembangkan motivasi kerjanya, seperti lokakarya, seminar, penataran atau mungkin melanjutkan pendidikan. Diharapkan dengan upaya-upaya di atas akan menciptakan sosok guru SMA Kota Payakumbuh yang memiliki motivasi kerja tinggi.
3. **Pengawas pendidikan**. Sebagai petugas, agar tetap bekerja sesuai dengan hakekat tugas kepengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan yang mengukur dan menilai apakah pekerjaan dalam hal ini proses belajar mengajar sudah sesuai dengan rencana, metode dan standar yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Apabila terjadi kesenjangan dan penyimpangan dari yang diharapkan, agar segera diadakan perbaikan termasuk perbaikan terhadap iklim komunikasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru.

4. **Peneliti selanjutnya** agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, selain dari iklim komunikasi dan kecerdasan emosional. Dengan demikian akan diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja seorang guru.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Wayan. (1985). *Pokok Ilmu Jiwa Umum*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alih Bahasa oleh Syofian Cikmat dan Hariyanto). Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arni Muhammad (1995). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahaudin, Taufik. (2000). *Brainware Management*. Generasi Kelima Manajemen Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Blanchard, Kenneth dan Paul Hersey. (1990). *Manajemen Prilaku Organisasi*. (terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Byars, Llyod and Ruce, Leslie W. (1984). *Human Resource and Personal Management*. Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois.
- Cochran, William G. (1991). *Sampling Techniques*. New York; John Willy & Sons.
- Cooper, Robert K. dan Sawaf, Ayman (1999). *Executive EQ; Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa oleh Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga
- Depdikbud. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Desfitri, Eni. (2003). *Kontribusi Penempatan Pegawai dan Iklim Kerjasama Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Dinas Pendidikan Kota Padang*. (Tesis) Padang: PPS UNP.
- Dessler, G. (1978). *Organizational and Management, A Contingency Approach*. Englewood Cliffs N. Y: Prentice Hall.
- De Wine, Sue and Frank, B (1984). *Employee Communication and Role Stress: Enhancement or Sabotage of Organizational Climate*. Chicago: Paper presented at the Meeting of the International Communication Association.



- Flippo, Edwin B. (1997). *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Enam. Jilid 2. Alih Bahasa oleh Moh. Masud. Jakarta. Erlangga.
- Gibson, G. L, Ivancevich, Donnelly. (1973). *Organization Structure: Process Behaviour*. Dallas: Business Publication, Inc.
- Goldhaber, GM. (1986). *Organizational Communication*. Fourth Edition . Iowa: WM. C. Brown Publisher Dubugue.
- Goleman, Daniel. (terjemahan T. Hermaya). (1998). *Emotional Inteligence*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T Hani (2000). *Manajemen*. Edisi kedua. Yokyakarta: BPFE.
- Hardy, Malcalm dan Heyes, Steve. (1988). *Pengantar Psikologi*, Edisi kedua, Alih Bahasa oleh Soenardji. Jakarta: Erlangga.
- Irianto, Agus. (1988). *Statistik Pendidikan*. Depdikbud, Dirjen Dikti. Jakarta; P2LPTK
- Kartono, Kartini. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. (1994). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maichati, Siti. (1997). *Kesehatan Mental*. Bandung. UGM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Milton, C. R. (1981) *Human Behaviour In Organization*, Three Levels of Behaviour. New York; Prentice Hall, Inc.
- Pace, R dan Wayne. (1989). *Organizational and Management. A. Contingency Approach*. Englwood Cliffs N.Y: Prentice Hall.
- Plunket, Warren R and Attner, Raymond F. (1984). *Introduction to Management*. Kent Publishing Company, A Divison of Wadsworth, Inc. Boston.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1995). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen. (1982). *The Administrative Process*. 2<sup>Nd</sup> Ed. Prentice hall of India, New Delhi- 110001.

- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Shapiro, Laurence E. (1997). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Alih Bahasa oleh Alex Tri Kantjono. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Siagian, Sondang P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli. (1999). *Profesi Keguruan*. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wadty. (1988). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta; Bina Aksara
- Sudjana. (1982). *Metoda Statistika*. Bandung; Tarsito
- Sutisna, Oteng. (1987). *Admnistrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Terry, George R dan Ruc, Leslie W. (1986). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. Dale. (1993). *Motivation of Personal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahjosumidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. (1983). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Dian.

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG