PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP IKLIM KERJASAMA GURU BIDANG EKONOMI DI SMK NEGERI 2 PADANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (Spd) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Oleh:

KURNIA SARI
2005/65150

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2010

ABSTRAK

KURNIA SARI. 2005/65150. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama Guru Bidang Ekonomi di SMK Negeri 2 Padang. Skripsi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekoomi, Universitas Negeri Padang, di bawah bimbingan Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS dan Ibu Dra. Armida . S, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK Negeri 2 Padang, (2) Pengaruh pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK Negeri 2 Padang, (3) Pengaruh motivasi kerja dan pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK Negeri 2 Padang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang (Produktif akuntansi, produktif manajemen bisnis/pemasaran, produktif administrasi perkantoran, dan normatif ekonomi dan kewirausahaan) yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sample dengan teknik populasi total sampling, jadi seluruh populasi dijadikan sample yakni sebanyak 32 orang. Instrument dalam penelitian ini berupa angket. Uji coba angket penelitian dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis induktif terdiri dari uji normalitas sebaran data, uji homogenitas varians, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai rata-rata skor variabel iklim kerjasama guru sebesar 4,13 dengan tingkat capaian responden sebesar 82,63% yang tergolong dalam kategori sangat baik, nilai rata-rata skor variabel motivasi kerja sebesar 4,11 dengan tingkat capain responden sebesar 82,14% yang tergolong kedalam kategori sangat baik, dan rata-rata skor variabel pola komunikasi sebesar 3,99 dengan tingkat capaian responden sebesar 79,73% yang tergolong dalam kategori baik. Jadi sebaiknya guru lebih memperhatikan pola komunikasi dalam menciptakan iklim kerjasama yang kondusif.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang (Sig = 0,006), (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang (Sig = 0,037), (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang (Sig = 0,000).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas karunia yang telah dilimpahkanNya sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menuntaskan skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama Guru Bidang Ekonomi di SMK Negeri 2 Padang".*** Shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pelopor kemajuan seluruh umat di muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak diberi motivasi, arahan, bimbingan dan nasehat oleh berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS selaku pembimbing I yang telah dengan ikhlas, tulus dan sabar memberikan bimbingan, arahan dan semangat kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
2. Ibu Dra. Armida. S, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membantu dengan ikhlas serta tulus memberikan bimbingan, semangat dan kemudahan kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
3. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Auzar Luky selaku Ketua Program Studi sekaligus sebagai Tim Penguji yang telah memberikan kritikan dan saran untuk perbaikan skripsi penulis.

5. Bapak Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT selaku Sekretaris Program Studi sekaligus sebagai Tim Penguji yang telah memberikan saran-saran untuk perbaikan skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen serta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah membantu penulis selama menuntu ilmu di Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Kepala SMK Negeri 2 Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di SMK Negeri 2 Padang.
8. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang terus memberikan dorongan baik moril maupun materil, serta selalu menjadi penyemangat dalam jiwa penulis.
9. Adik dan kakak tercinta yang selalu menyemangati penulis dalam berbagai situasi dan kondisi.
10. Teman-teman Pekon 05 yang seperjuangan dengan penulis.

Penulis menyadari bahwa skirpsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharpkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bantuan, kritik dan saran yang telah diberikan menjadi catatan positif bagi penulis. Amin.

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak…… i

Kata Pengantar…….. ii

Daftar Isi……..... iv

Daftar Tabel……... vi

Daftar Gambar…….. vii

Daftar Lampiran…… viii

BAB I PENDAHULUAN……. 1

A. Latar Belakang Masalah……... 1

B. Identifikasi Masalah……. 7

C. Pembatasan Masalah…… 8

D. Rumusan Masalah…… 9

E. Tujuan Penelitian…….. 9

F. Manfaat Penelitian…… 9

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS…….. 11

A. Kajian Teori…….. 11

1. Iklim Kerjasama……... 11

2. Motivasi Kerja……. 15

3. Pola Komunikasi……. 22

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama…… 30

B. Penelitian Yang Relevan…….. 31

C. Kerangka Konseptual…… 31

D. Hipotesis……... 32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN…… 33

A. Jenis Penelitian……. 33

B. Tempat dan Waktu Peneltian…… 33

C. Populasi dan Sampel……. 34

D. Jenis dan Sumber Data…….. 35

E. Variabel Penelitian…… 35

F. Teknik Pengumpulan Data…… 36

G. Definisi Operasional……. 36
H. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Penelitian…….. 37
I. Teknik Analisis Data…….. 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN……. 45
A. Gambaran Umum Penelitian……. 45
B. Hasil Analisis Data…… 80
C. Pembahasan……... 86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN……... 91
A. Simpulan……... 91
B. Saran…….. 92
DAFTAR PUSTAKA……. 93

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.	Tingkat Ketidakhadiran Guru Dalam PBM di SMKN 2 Padang Selama Bulan Februari 2009…….....	5
Tabel 2.	Populasi Penelitian…….....	34
Tabel 3.	Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya..	38
Tabel 4.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian……	38
Tabel 5.	Tingkat Reliabilitas…….	41
Tabel 6.	Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama Guru Bidang Ekonomi...	47
Tabel 7.	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja……...	57
Tabel 8.	Distribusi Frekuensi Pola Komunikasi……	69
Tabel 9.	Normalitas Parameters Test……	81
Tabel 10.	Uji Homogenitas Varians……	81
Tabel 11.	Hasil Pengujian Gejala Multikolinearitas……...	82
Tabel 12.	Coefficients…….	82
Tabel 13.	Coefficients[a]……	84
Tabel 14.	ANOVA[b]…….	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual…….... 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Kuesioner Penelitian…….. 96
2. Tabulasi Data Uji Coba ……. 102
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 1……. 105
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 2……. 108
5. Tabulasi Data Penelitian…… 111
6. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerjasama……. 115
7. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja…… 117
8. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pola Komunikasi……. 119
9. Uji Normalitas dan Homogenitas…….. 121
10. Analisis Regresi Linear Berganda.. …….. 122
11. Uji Multikolinearitas…….. 123
12. Chart dan Histogram…….. 124
13. Frequency Table…… 127
14. Tabel F……... 143
15. Tabel t…… 144
16. Surat Izin Penelitian Dari Dinas Pendidikan……. 145
17. Surat Keterangan Penelitian Dari SMK Negeri 2 Padang……. 146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha yang sangat utama dalam pembangunan karena masa depan bangsa sangat tergantung dari hasil pendidikan. Dengan pendidikan akan membentuk manusia menjadi berguna bagi nusa dan bangsa. Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

> Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi 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.

Sehubungan dengan tujuan pendidikan nasional tersebut maka pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan di antaranya menyediakan tenaga pendidik yang profesional, penyempurnaan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana yang berkualitas dan memadai. Selain itu juga dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak baik itu pemerintah, masyarakat dan pihak lain yang terkait dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi memberikan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap peserta didik. Hal ini seiring dengan tujuan pendidikan nasional di atas. SMKN 2 Padang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang menyiapkan lulusan siap pakai untuk

dunia kerja. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Indonesia No. 0497/U/1992: Tujuan dari Sekolah Menengah Kejuruan adalah menghasilkan tamatan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan tenaga kerja dalam rangka menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan profesionalisme.

Untuk dapat mencapai tujuan dari pendidikan nasional serta tujuan dari Sekolah Menengah Kejuruan di atas, maka dibutuhkan kerja keras dari pihak sekolah yang meliputi kepala sekolah, komite sekolah, guru, pegawai dan siswa. Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan yang sangat penting terhadap pencapaian tujuan tersebut, karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Betapapun baiknya kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, namun semuanya itu belumlah berarti jika tidak didukung oleh guru yang berkualitas.

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peranan dan tanggung jawab yang besar di sekolah yaitu mendidik, membina, membimbing serta mengarahkan peserta didik supaya bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Berhasil atau tidaknya pendidikan yang diberikan oleh guru kepada peserta didik sangat tergantung sekali kepada bagaimana guru tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Jadi sebagai tenaga professional guru mengemban tugas dan tanggung jawab yang sangat besar untuk mencapai tujuan pendidikan. Agar tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik maka perlu adanya

kerjasama dari seluruh personil sekolah., yang terutama sekali dalam hal ini adalah guru. Karena guru sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan .

Begitu pentingnya peranan guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan maka tidak lepas dari kerjasama yang baik di antar guru-guru. Menurut Komaruddin (1994: 168) kerjasama adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama yang dapat menimbulkan hasil dan hasil tersebut tidak akan ada apabila perbuatan tersebut dilakukan oleh perorangan. Lalu Komaruddin mengaitkan kerjasama dengan iklim kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan kerjasama antara individu dalam organisasi. Jika suasana dan iklim kerja yang dilakukan tersebut dapat terjalin dengan baik maka hal ini akan dapat menunjang semangat kerja dalam melaksanakan tugas sekolah. Oleh sebab itu iklim kerjasama antara seluruh personil sekolah merupakan syarat utama dalam mencapai tujuan sekolah.

Iklim kerjasama yang harmonis sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Iklim kerjasama yang penuh dengan tekanan serta hubungan yang kurang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, serta guru dengan pegawai administrasi sekolah, dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar yang efektif, yang nantinya berpengaruh terhadap tujuan yang hendak dicapai sekolah. Sebaliknya, iklim kerja sama yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, serta guru dengan pegawai administrasi sekolah akan

menunjang terciptanya proses belajar mengajar yang efektif. Oleh sebab itu iklim kerjasama yang baik dan harmonis hendaknya dapat diciptakan di lingkungan sekolah, sehingga dengan adanya iklim kerjasama yang baik dan harmonis maka semua kegiatan sekolah dapat berjalan dengan baik. Kerjasama dibina untuk untuk menyatupadukan sarana dan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagaimana pendapat James.A.F. Stoner (1982) dalam Zuyetti (2007: 27) yang mengatakan bahwa kerjasama adalah proses penyatupaduan sarana dan kegiatan unit-unit yang terpisah dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sebagai efisiensi.

Dari hasil pengamatan dan observasi penulis di lapangan, terlihat fenomena bahwa guru-guru di SMK Negeri 2 Padang belum memperlihatkan adanya kerjasama yang baik. Dari hasil wawancara penulis dengan wakil kepala sekolah, masih ditemukannya guru yang tidak menghadiri undangan rapat, sebagaimana berdasarkan data 2 bulan terakhir terdapat 6 orang guru yang tidak hadir pada rapat bulanan majelis guru. Dan guru terkadang lalai dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Iklim kerjasama di antara guru kurang kondusif. Dari pengamatan tampak bahwa komunikasi antar sesama guru kurang terjalin karena adanya kesibukan mengerjakan tugas masing-masing. Sebagai contoh, guru senior tidak mau membimbing guru yang baru diangkat dengan berbagai alasan. Selain itu guru-guru lebih senang bekerjasama dengan guru yang satu jurusan dengannya, artinya kurang memiliki rasa kebersamaan antar sesama guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah guru dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih semangat dan bergairah, serta lebih giat tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah. Begitu juga sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah dia bekerja kurang maksimal, kurang serius, kurang semangat dan kurang bergairah. Hal ini akan mempengaruhi cara kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah. Oleh sebab itu motivasi kerja mempunyai peranan penting terhadap cara guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidikan yang diduga berpengaruh terhadap iklim kerjasama guru.

Berdasarkan pengamatan dan observasi, penulis melihat bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru-guru masih kurang atau rendah. Misalnya masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah. Selama bulan Februari 2009 didata sebanyak 18 orang guru yang terlambat datang ke sekolah. Hal ini dapat mengganggu kelancaran proses belajar mengajar. Selain itu masih adanya guru tidak hadir ke sekolah. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Tingkat Ketidakhadiran Guru Dalam PBM di SMK N 2 Padang
Selama Bulan Februari 2009

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sakit	6	8,6
2.	Izin	4	5,7
3.	Alfa	2	2,9
	Total	12	17,2

Sumber : Tata Usaha SMK N 2 Padang

Selain hal tersebut, juga ditemukan masih adanya guru yang mengulur-ulur waktu untuk masuk lokal walaupun bel masuk telah berbunyi, baik pada jam pertama maupun di saat pertukaran jam pelajaran, sehingga mengakibatkan siswa meribut dan berkeliaran sampai keluar kelas. Ada juga guru yang tidak mau menjalankan tugas piket PBM yang merupakan kewajiban guru setiap minggunya. Kadang yang duduk di meja piket hanya mahasiswa PL saja tanpa didampingi oleh guru yang bertugas. Masih ada guru yang menyerahkan bahan ajar tidak tepat waktu ke kepala sekolah. Dari data dokumentasi kepala sekolah diketahui bahwa dari 70 orang guru yang mengajar hanya 80% yang menyerahkan persiapan mengajar (program tahunan, program semester, silabus, RPP) tepat pada waktunya. Sementara itu sisanya menyerahkan melampaui waktu yang telah ditetapkan.

Selain motivasi kerja, pola komunikasi diduga juga berpengaruh terhadap iklim kerjasama guru. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan harmonis baik antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, dan guru dengan pegawai sekolah, dapat mendorong semangat kerja dan sikap kepedulian, komunikasi yang baik, disiplin dan kesetiaan terhadap tugas, saling pengertian, saling menghargai, keterbukaan dan keakraban yang dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Apabila komunikasi antar personil sekolah berjalan dengan lancar dan hubungan di antara mereka berjalan dengan baik, maka hal ini akan meningkatkan tanggung jawab tiap-tiap personil terhadap tugasnya terutama guru sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, komunikasi yang terjalin antara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah masih kurang baik. Masih ada sebagian kecil guru yang kurang akrab dengan guru lain, bahkan ada yang cenderung menutup diri. Kepada siapa seorang guru mengkomunikasikan sesuatu hal dalam pelaksanaan tugasnya kadang masih ada keragu-raguan, terutama guru-guru baru. Sebagai seorang guru menjaga tingkat senioritas dan kelompok mata pelajaran tertentu yang dianggap penting di sekolah masih sering terjadi. Selain itu penulis juga melihat bahwa komunikasi antara kepala sekolah sebagai pimpinan dengan guru-guru sebagai bawahannya juga kurang dalam kesehariannya. Mereka baru ada komunikasi pada saat adanya urusan yang sangat penting yang memang mengharuskan mereka untuk berkomunikasi.

Bila hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap guru itu sendiri, siswa bahkan yang lebih parahnya terhadap sekolah. Karena guru berperan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama Guru Bidang Ekonomi di SMK Negeri 2 Padang".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi sejumlah masalah sebagai berikut:

1. Iklim kerjasama guru di SMK N 2 Padang masih kurang kondusif. Indikasi di lapangan menunjukkan bahwa kerjasama yang terjalin antar sesama guru masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari sikap guru senior yang tidak mau membimbinng guru yang baru diangkat dengan berbagai alasan.
2. Motivasi kerja guru di SMK N 2 Padang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah, suka mengulur-ulur waktu untuk masuk lokal, dan ada juga guru yang tidak mau menjalankan tugas piket PBM.
3. Tingkat ketidakhadiran guru dalam proses belajar mengajar (PBM) masih tinggi. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang tidak hadir ke sekolah dengan berbagai alasan.
4. Pola komunikasi yang terjalin antar sesama guru masih kurang baik. Masih adanya guru yang kurang terbuka dan kurang akrab dengan guru yang lainnya.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.
2. Sejauh mana pengaruh pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.

3. Sejauh mana pengaruh motivasi dan pola komunikasi secara bersama-sama terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sejauh mana motivasi kerja dan pola komunikasi berpengaruh terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.
2. Pengaruh pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.
3. Pengaruh motivasi kerja dan pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMK N 2 Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (FE UNP).

2. Bagi sekolah yang diteliti, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan iklim kerjasama yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan menjaga pola komunikasi yang baik antar sesama guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan menambah wawasannya khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Iklim Kerjasama

a. Pengertian Iklim Kerjasama

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001: 421) iklim kerja merupakan suasana kerja. Kemudian Peterson dalam Hafulyon (2004: 84), iklim merupakan kejadian-kejadian yang sudah terpola atau terbina sebagai ukuran utama dari kehidupan organisasi atau persepsi anggota dan sikap mereka terhadap ukuran tersebut. Iklim kerjasama di sekolah biasanya bersifat dinamik hal ini berarti iklim kerjasama dapat berubah sesuai dengan kondisi lingkungan yang mempengaruhinya. Jadi iklim kerjasama di sekolah perlu diperhatikan agar sekolah tetap efektif mencapai tujuannya.

Menurut Komaruddin dalam Marjuni (2006: 27) kerjasama adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama yang dapat menimbulkan hasil dan hasil tersebut tidak akan ada apabila perbuatan tersebut dilakukan oleh perorangan. Ini menandakan bahwa kerjasama hanya terjadi bila kegiatan dilakukan secara bersama-sama.

Menurut Gibson (1994: 59) iklim kerjasama adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola

hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Hal ini apabila dikaitkan dengan sekolah, maka pola hubungan kerja antar individu itu adalah hubungan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf administrasi sekolah.

Iklim kerjasama yang ada di setiap sekolah berbeda antara satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena di setiap sekolah mempunuai ciri khusus yang berbeda dengan yang lainnya dan akan ikut mempengaruhi perilaku individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Siswanto dalam Marjuni (2006: 27) mengemukakan bahwa iklim kerjasama adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai. Suasana kerja dan hubungan yang akrab dapat memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan program organisasi. Dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Iklim kerjasama tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi didukung oleh berbagai faktor. Menurut Pidarta (1995) dalam Zuyetti (2007: 7) pola komunikasi dan motivasi kerja mempengaruhi iklim kerjasama. Begitu juga menurut Sterrs (1980: 102), bahwa komunikasi dan motivasi kerja turut mempengaruhi iklim kerjasama.

Kepala sekolah adalah pihak yang bertanggung jawab dalam usaha pembinaan iklim kerjasama yang kondusif di sekolah. Sebagai pimpinan sekolah kepala sekolah berkewajiban mengelola seluruh

kegiatan sekolah sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan merupakan persyaratan untuk mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.

b. Pentingnya Iklim Kerjasama

Pentingnya kerjasama antar individu dalam organisasi timbul karena keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan apabila dilakukan secara sendirian. Oleh karena itu iklim kerjasama yang harmonis antar individu sangat dituntut sekolah, karena akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Iklim kerjasama yang baik dan kondusif dalam sebuah organisasi menurut Rahmat (2005: 120) ditandai dengan munculnya:

a. Sikap saling terbuka antar personil dalam melaksanakan tugas.
b. Terjalinnya hubungan yang akrab antar pribadi.
c. Sikap saling menghargai satu sama lain.
d. Menghormati satu sama lain.
e. Mendahulukan kepentingan bersama.

Dalam kode etik guru mengatakan bahwa guru harus menciptakan serta memelihara hubungan antar sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan. Kerjasama dan pembinaan hubungan antar guru di lingkungan tempat kerja merupakan usaha yang sangat penting, sebab dengan pembinaan

kerjasama antar guru di suatu lingkungan kerja akan dapat meningkatkan mutu profesi guru (Sardiman, 2005: 158).

Hoy dan Miskel dalam Syahril (1995: 22) mengemukakan dua bentuk iklim kerjasama di sekolah, yaitu iklim kerjasama terbuka dan iklim kerjasama tertutup. Perbedaannya terletak pada semangat *(spririt)*, pertimbangan *(consideration)* dan dorongan *(thrust)*. Pada iklim kerjasama terbuka semangat kerja guru tinggi dan dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah dan teman sejawat cukup besar. Hal ini menjadi faktor bagi guru untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, pada iklim kerjasama tertutup semangat kerja guru rendah, aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah serta teman sejawat juga rendah.

Jadi hubungan kerjasama yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan sebaliknya hubungan kerjasama yang buruk juga akan menurunkan semangat kerja. Hubungan kerjasama yang buruk dapat menimbulkan konflik dan perselisihan yang menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu hubungan interpersonal sebagai salah satu bentuk iklim kerjasama akan mempengaruhi semangat kerja baik guru maupun pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Saydam (1996: 423), hubungan yang baik antara pegawai memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat menghindari konflik
2. Menciptakan keharmonisan antara satu unit kerja dengan jenis kerja lainnya.

3. Memberikan semangat dan gairah kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar pegawai secara kekeluargaan.
5. Terciptanya suasana kerja yang akrab dan santai, bukan suasana yang mencekam dan penuh ancaman.
6. Menciptakan rasa saling mempercayai dan saling menghargai antar sesama pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerjasama merupakan suatu keadaan dalam suatu organisasi yang terjadi akibat adanya kerjasama antar individu dalam tersebut yang menunjukkan adanya rasa saling menghargai demi terciptanya tujuan organisasi. Indikator dari iklim kerjasama adalah: 1) keterbukaan, 2) keakraban, 3) saling menghargai, 4) saling menghormati, dan 5) mendahulukan kepentingan bersama.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam bahasa Inggris motivasi berasal dari kata *motion*, sedangkan dalam bahasa Latin berasal dari kata *movere* yang berartgi menggerakan. Jadi motivasi adalah daya gerak yang mencakup mendorong alas an dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dapat dikatakan sebagai motivasi.

Istilah motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989: 593) adalah:

1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
2) Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan tertentu yang dikehendakinya atau ingin mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa motivasi itu ada karena timbulnya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Mc. Donal dalam Sardiman (2005: 73) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *"feeling"* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh French dalam Irawan (1997: 235) motivasi didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Jadi motivasi merupakan hasrat/keinginan untuk mencapai target/hasil. Selanjutnya Anoraga (1995: 86) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan sehingga seseorang melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik itu waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Orang yang mempunyai motivasi ia akan melakukan suatu kegiatan/pekerjaan dengan menggunakan seluruh potensi yang ada pada dirinya sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu pendorong bagi seseorang untuk beraktifitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Berelson dan Steiner dalam Hasibuan (1996: 95) motivasi sebagai suatu pendorong dari dalam untuk beraktifitas atau bergerak dan secara langsung mengarah pada sasaran akhir.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak dan bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Jika dihubungkan dengan sebuah pekerjaan maka pengertian motivasi kerja seperti yang dikemukakan Kamaluddin (1989: 76) bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi maka orang tidak akan tergerak hatinya untuk bekerja

Menurut Sergiovani dalam Bafadal (1992: 70) motivasi kerja adalah keinginan *(desire)* dan kemauan *(willingness)* seseorang untuk mengambil keputusan bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, mencapai tujuan tujuan tertentu. Pendapat serupa dikemukakan oleh Bafadal (1992: 84) motivasi kerja guru merupakan kemauan guru dengan menggunakan segala kemampuan psikis dan kekuatan fisiknya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam rangka

mencapai tujuan. Orang yang memiliki motivasi kerja maka ia akan menggunakan seluruh tenaganya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja dari seseorang sangatlah penting, sebagaimana pendapat Saydam (1996: 32) menjelaskan motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan menimbulkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi selalu berusaha dan bekerja lebih keras dengan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu motivasi kerja sangat penting sekali untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai karena sangat mempengaruhi pegawai dan organisasi. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Siswanto dalam Erika (2008: 22) motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan. Dengan adanya motivasi menyebabkan orang lebih bergairah untuk bekerja.

Pentingnya motivasi itu dapat kita lihat dari fungsi motivasi. Apabila seorang guru mengetahui fungsi dari motivasi maka ia akan

berusaha untuk meningkatkan motivasinya. Menurut Hamalik (1993: 75) fungsi motivasi adalah:

> 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan/tindakan.
> 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
> 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Setiap pekerjaan membutuhkan motivasi dari para pekerjanya. Menurut Pendapat Wursanto (2000: 132) menyatakan bahwa:

> Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Jadi jelas bahwa setiap pekerjaan membutuhkan motivasi dari para pekerjanya. Dengan motivasi itu orang akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja seseorang tergantung kepada kuat lemahnya motif seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, Anoraga (1995: 73) dan Thoha (2008: 207) menyatakan bahwa orang yang satu berbeda dengan lainnya, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri.

Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan baik sadar ataupun tidak sadar.

Motivasi kerja seseorang itu baik guru maupun pekerja lainnya bisa tinggi dan bisa rendah. Hal ini didukung oleh pendapat Bafadal (1992: 72):

> Motivasi kerja guru bisa rendah bisa tinggi. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan kurang memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya. Sedangkan guru yang rendah motivasinya menyebabkan ia kurang memiliki kemauan dan kurang berhasil dalam bekerja.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari tanggung jawab dan ketekunananya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinamo dalam Ansori (2004: 28) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru itu secara sederhana ditandai dengan bekerja penuh semangat, tulus penuh syukur, tuntas penuh tanggung jawab, benar penuh integritas, serius penuh pengabdian, kreatif penuh sukacita, unggul penuh ketekunan. Artinya guru itu bekerja memberikan pelayanan penuh terhadap peserta didik. Selanjutnya Hasibuan (1996:97) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja,

meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru, serta mempertinggi rasa tanggungjawab guru terhadap tugasnya.

Herzberg dalam Matutino (1992: 18) mengemukakan beberapa faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

a. Prestasi
b. Penghargaan
c. Tantangan
d. Tanggung jawab
e. Pengembangan karir

Wahjosamidjo (1998: 44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator di bawah ini:

1. Ketekunan
2. Kegairahan
3. Semangat
4. Disiplin kerja
5. Tanggung jawab

Dari uraian di atas, maka indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru adalah: 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) tantangan, 4) pengembangan karir, 5) ketekunan, 6) kegairahan dalam bekerja, 7) semangat kerja, 8) disiplin kerja, dan 9) tanggung jawab.

c. Jenis – Jenis Motivasi

Sardiman (2005: 89) mengemukakan dua jenis motivasi yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1) Motivasi Instrinsik
   Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu ada dorongan melaksanakan sesuatu. Seseorang memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya, disebabkan oleh faktor pendorong yang berasal dari dalam diri sendiri yang disebut dengan motivasi instrinsik.
2) Motivasi Ekstrinsik
   Motivasi ekstinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang disebabkan karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang, sebagaimana dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang bersumber dari luar dirinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu ada yang berasal dari dalam diri sendiri dan adapula yang berasal dari luar diri seseorang. Yang berasal dari dalam diri sendiri disebut dengan motivasi instrinsik, sedangkan yang berasal dari luar disebut dengan motivasi ekstrinsik.

3. Pola Komunikasi

a. Pengertian Pola Komunikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pola diartikan sebagai bentuk (struktur) yang tetap. Komunikasi adalah proses

penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan. Louis dalam Arni (2007:2) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah. Sedangkan Ruben dalam Arni (2007:3) mendefinisikan komunikasi manusia yang lebih komprehensif sebagai berikut: komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi, dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoodinasikan lingkungannya dan orang lain.

Martono (1991: 65) mengemukakan pola komunikasi adalah tukar menukar informasi antara dua pelaku, yakni pengirim dan penerima informasi. Komunikasi yang berhasil dan efektif akan melibatkan pengirim, penerima, media dan faktor-faktor pengaruh dari dua pelaku yang menggunakan lambang-lambang komunikasi. Pola komunikasi disini dapat dipahami sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Selanjutnya Syaiful Bahri (2004: 83) mengemukakan pola komunikasi adalah terjadinya stimulus dan respon, sering terjadi pada saat pertemuan dan rapat. Atasan lebih aktif dan kreatif memberikan stimulus (rangsangan) sementara bawahan memberikan respon (tanggapan), sedangkan pola komunikasi interaksional adalah kedua

belah pihak yang terlibat dalam komunikasi sama-sama aktif dan kreatif untuk menciptakan ide gagasan yang disampaikan via pesan sehingga komunikasi terkesan dinamis dan komunikatif.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa pola komunikasi merupakan bentuk hubungan antara dua orang atau lebih di dalam melakukan pengiriman atau penerimaan pesan, sehingga dapat dipahami maksudnya. Atau dengan kata lain, pola komunikasi merupakan bagaimana cara seseorang berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain.

Arni (2007: 130) mengemukakan bahwa pola komunikasi ada dua yaitu komunikasi verbal dan non verbal, yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan, yang dapat menjalin individu, dapat menyatakan ide yang lengkap secara komprehensif dan tepat. Dengan adanya komunikasi verbal memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Komunikasi lisan dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Contohnya intruksi, penjelasan dan laporan lisan. Komunikasi tulisan adalah penyampaian pesan dalam bentuk simbol-simbol atau tulisan, contohnya surat, memo, dan laporan.

Agar komunikasi lisan berhasil dengan baik, Arni (2007: 96) menyatakan perlu dipersiapkan lebih dahulu beberapa langkah berikut: pemilihan subjek, menentukan tujuan, menganalisis pendengar, mengumpulkan materi, menyusun garis-garis besar apa yang akan dikomunikasikan dan praktik berbicara dengan tenang. Agar berhasil dalam komunikasi tulisan, Lewis dalam Arni (2007: 96) menyarankan agar memperhatikan prinsip-prinsip komunikasi tulisan yaitu kebenaran cara menulis, keringkasan isi, kelengkapan, kejelasan dan kesopansantunan.

Berdasarkan pendapat di atas, dalam suatu organisasi anggotanya harus paham dan bisa menerapkan cara berbahasa lisan dan tulisan yang baik. Bahasa tulisan yang baik dan jelas akan meningkatkan keyakinan anggota terhadap apa yang disampaikan atau diinformasikan. Begitu juga dengan berbahasa lisan yang baik dan sesuai aturan, akan bisa merubah sikap anggota organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga diharapkan dapat tercapainya iklim kerjasama yang kondusif.

Martono (1991: 70) menyatakan bahwa pola komunikasi akan berbentuk variasi: (1) komunikator dan komunikan terdiri dari satu orang, (2) komunikator seorang dan komunikan lebih dari satu orang (kelompok), (3) komunikator kelompok dan komunikan hanya satu orang, (4) komunikator kelompok dan komunikan juga kelompok. Kemudian dari penerapan pola komunikasi di atas juga diberi istilah:

(1) pola komunikasi rantai, (2) pola komunikasi pohon, (3) pola komunikasi roda atau bintang, (4) pola komunikasi terbuka.

Arni (2007: 97) menyatakan, bila dilihat dari variabel jaringan maka komunikasi organisasi dapat diklasifikasikan atas jaringan komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal dapat dibedakan atas komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal. Sedangkan jaringan komunikasi informal dikenal dengan nama *grapevine,* yaitu bila anggota organisasi berkomunikasi dengan anggota lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi maka pengarahan informasi bersifat pribadi.

Agar iklim kerjasama meningkat, hendaknya pimpinan dengan bawahan bersifat terbuka. Pimpinan harus berusaha untuk memberikan informasi yang cukup jelas kepada anggota. Informasi tersebut harus berasal dari sumber yang dapat dipercaya dan balikannya dapat diterima dengan tepat. Untuk menjaga agar tujuan organisasi jelas, maka pimpinan harus menjelaskan kepada semua anggota tentang organisasi, apa bentuk dan jenis pesan yang disampaikan. Apakah pesan verbal yang menggunakan kata-kata dan lambang, atau pesan non verbal yang menggunakan gerak dan tingkah laku.

Pola komunikasi merupakan faktor esensial dalam organisasi, terutama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Goldhaber (1986) dalam

Zuyetti (2007: 22) bahwa pola komunikasi yang efektif perlu diciptakan dalam suatu organisasi sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh demi meningkatkan iklim kerjasama yang kondusif.

Selanjutnya, dasar dari komunikasi yang efektif adalah mengetahui dengan jelas apa yang diinginkan, mengerti pihak lain, dan berbicara serta menulis dengan bahasanya (Widjaja, 2000: 106). Karakteristik efektivitas komunikasi antar pribadi menurut Yoseph De Vito dalam Widjaja (2000:127) dilihat dari 2 perspektif, yaitu:

1. Perspektif humanistik, meliputi sifat-sifat:
   - Keterbukaan
   - Perilaku supportif
   - Prasangka positif
   - Empati
   - Kesamaan
2. Perspektif pragmatis, meliputi sifat-sifat:
   - Bersikap yakin (kepercayaan)
   - Kebersamaan
   - Manajemen interaksi
   - Perilaku ekspresif
   - Orientasi pada orang lain

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan terciptanya pola komunikasi yang jelas diharapkan iklim kerjasama akan meningkat, karena pola komunikasi berkaitan erat dengan kerjasama. Sebagaimana pendapat Down dalam Jablin (1987) yang mengatakan bahwa komunikasi mempunyai korelasi yang tinggi terhadap iklim kerjasama. Menurut Hidayanto (1992) komunikasi antar pribadi bertujuan untuk menghidarkan konflik terjadi. Dengan adanya

komunikasi yang terjalin lancar dan baik, maka guru-guru dapat mengembangkan karirnya dan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan konsep terori yang diuraikan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur variabel pola komunikasi adalah: (1) keterbukaan, (2) supportif, (3) prasangka positif, dan (4) kepercayaan.

b. Fungsi Komunikasi

Komunikasi tidak saja berkutat pada persoalan pertukaran berita dan pesan, akan tetapi juga melingkupi kegiatan individu dan kelompok terkait dengan tukar menukar data, fakta dan ide. Bila dilihat dari makna ini, ada beberapa fungsi yang melekat dalam proses komunikasi, sebagai mana pendapat Stephen Robbin yang dikutip oleh Padje (2008: 5) berikut ini:

1. Informasi, pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta, pesan, opini, dan komentar yang di butuhkan agar dapat dimengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
2. Sosialisasi (pemasyarakatan), penyedian sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga ia sadar akan fungsi sosialnya dan dapat aktif di dalam masyarakat.
3. Motivasi, menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang untuk menentukan pilihan dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang akan dikejar.
4. Berdebatan dan diskusi, menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan

persetujuan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti relevan yang di perlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dengan masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

5. Pendidikan, pengalihan ilmu pengetahuan dapat mendorong perkembangan intelektual, pembentukan watak, serta membentuk keterampilan dan kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
6. Memajukan kehidupan, menyebarkan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, mengembangkan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang serta membangun imajinasi dan mendorong kreatifitas dan kebutuhan estetiknya.
7. Hiburan, penyebarluasan sinyal, simbol, suara, dan imaji dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, musik, olahraga, kesenangan, kelompok, dan individu.
8. Integrasi menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang mereka perlukan agar mereka dapat saling kenal dan mengerti serta menghargai kondisi pandangan dan keinginan orang lain.

Selanjutnya, pendapat Deddy Mulyana yang dikutip Padje (2008: 7) bahwa fungsi komunikasi ada empat yaitu:

1. Komunikasi sosial
   Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun kensep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antar lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain
2. Komunikasi ekspresif
   Komunikasi ekspresif erat kaitannya dengan komunikasi sosial adalah komunikasi ekspresif yang dapat di lakukan baik sendirian ataupun dalam kelompok. Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut terutama di

komunikasikan melalui pesan-pesan nonverbal, perasaan sayang, peduli, rindu, simpati, gembira, sedih, takut, prihatin dan benci dapat di ungkapkan melalui kata-kata namun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Komunikasi ritual
   Komunikasi ritual erat kaitannya dengan komunikasi ekspresif adalah komunikasi ritual yang biasanya di lakukan secara kolektif.
4. Komunikasi instrumental
   Mempunyai beberapa tujuan umum yaitu: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap, dan keyakinan, dan mengubah perilaku, atau menggerakkan tindakan dan juga untuk menghibur.

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa motivasi kerja dan pola komunikasi berpengaruh terhadap iklim kerjasama. Sesuai dengan pendapat Pidarta (1995) dalam Zuyetti (2007: 7) dan Sterrs (1980:102), bahwa pola konunikasi dan motivasi kerja termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama. Pola komuinikasi yang baik akan menciptakan hubungan kerjasama yang baik pula, sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan suasana kerja yang kurang baik.

Begitu juga dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam menjalin kerjasama yang baik dalam suatu organisasi. Sesuai dengan pendapat Saydam (1996: 32) bahwa dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan menimbulkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan

bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya kemauan dan tanggung jawab masing-masing tersebutlah, maka akan terlaksana kerjasama yang baik antar sesama pegawai di dalam suatu organisasi.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Zulharli (2005) dengan judul "Iklim Kerjasama Guru Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Pada SMPN Bukittinggi", yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditemukan memberikan sumbangan yang positif terhadap iklim kerjasama guru yakni sebesar 27,42%.

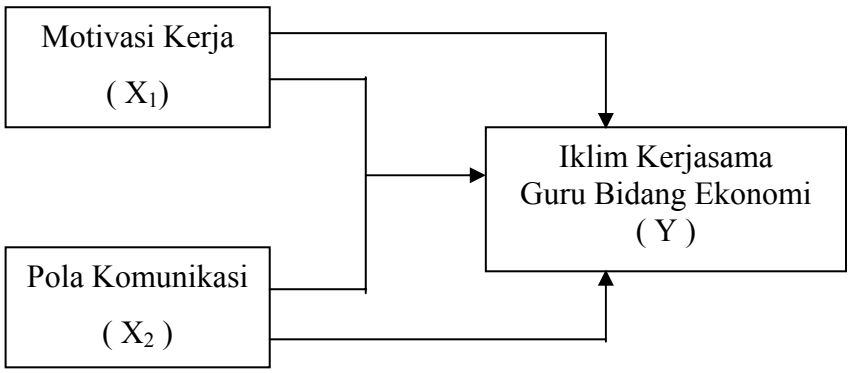
C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka penulis dapat mengemukakan kerangka konseptual penelitian ini. Apabila semakin tinggi motivasi kerja guru bidang ekonomi dalam melaksanakan tugasnya, maka diduga akan semakin mendorong terciptanya iklim kerjasama yang baik di antara guru bidang ekonomi tersebut.

Selanjutnya, bila motivasi kerja guru tersebut turut didukung oleh pola komunikasi yang baik pula maka diharapkan dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi. Jadi semakin baiknya pola komunikasi yang terjalin antar sesama guru bidang ekonomi, maka diduga akan semakin kondusif pula iklim kerjasama yang tercipta di antar mereka. Jadi secara bersama-sama motivasi kerja dan pola komunikasi

berpengaruh terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi. Dengan semakin baiknya motivasi kerja dan pola komunikasi yang dimiliki oleh guru bidang ekonomi maka akan semakin baik dan kondusif pulalah iklim kerjasama yang terjalin di antara mereka.

Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan ketiga variabel tersebut, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja dan Pola Komunikasi Terhadap Iklim Kerjasama Guru Bidang Ekonomi

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi.
2. Pola komunikasi berpengaruh signifikan terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi.
3. Motivasi kerja dan pola komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pola komunikasi terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang. Dimana yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja dan pola komunikasi, sedangkan variabel dependen adalah iklim kerjasama guru bidang ekonomi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin baik iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang.
2. Pola komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang. Semakin baik pola komunikasi maka akan semakin baik pula iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang.
3. Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap iklim kerjasama guru dalam penelitian ini sebesar 50,3%. Hal ini berari bahwa sebesar 49,7% iklim kerjasama guru bidang ekonomi di SMKN 2 Padang

dipengaruhi oleh variabel lain seperti : lingkungan kerja, penempatan jabatan, sarana prasarana, pengetahuan, serta komitmen terhadap tugas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dillakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan untuk dapat menciptakan iklim kerjasama yang baik di lingkungan sekolah dan untuk penelitian berikutnya, diantaranya :

1. Guru-guru diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik agar dapat bekerja dengan baik, sehingga dengan demikian dapat diciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif. Dan juga diharapkan guru menjalin komunikasi dengan baik dan jelas agar tidak terjadi kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menjalankan tugas masing-masing.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan untuk dapat memasukkan factor-faktor lain seperti lingkungan kerja, penempatan jabatan, sarana prasarana, pengetahuan, serta komitmen terhadap tugas.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka sampel yang digunakan pada penelitian berikutnya perlu diperluas sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada setting yang lain.
4. Untuk peneliti berikutnya agar lebih memperhatikan ketepatan teknik analisis data yang digunakan, sehingga sesuai dengan teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.

Ansori. 2004. *Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru di SLTP Negeri Kecamatan Tilantang Kamang Kabupaten Agam*. Padang: PPs U NP.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

----------. 2007. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arni, Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran*; *Teory dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Culsum, Umi, S.Pd dan Windi Novia, S.Pd. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kashiko

Erika, Fatma. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN 8 Padang*. Padang: FE UNP.

Gibson. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Hafuliyon. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Prestasi Pegawai di STIAN Batu Sangkar*. Padang: MM UNP.

Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen; Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Tri Genda Karya.

Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Irawan, Prasetya dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIA LAN.

Kamalluddin. 1989. *Manajemen.* Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud.

Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mailisma. 2003. *Dampak Komitmen Pada Tugas dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru di SLTPN Kecamatan Kuranji*. Padang: PPs UNP.