

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Dimana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM). Dimana mutu sumber daya manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun, dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan

karakter peserta didik. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalitas ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting yakni kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalitas tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalitas guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalitas tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi

salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.

Namun, banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output).

Komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia karena komunikasi memiliki kemampuan menjembatani seluruh kepentingan manusia, baik individu maupun sebagai bagian dari komunitasnya. Seluruh interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi. Tujuan yang hendak dicapai, program kerja yang harus diselenggarakan dan keputusan yang harus dilaksanakan, kesemuanya memerlukan hubungan, baik antar individu

maupun antar satuan kerja. Dengan kata lain, manusia sebagai anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain.

Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya komunikasi. Komunikasi diibaratkan sebagai darah atau urat nadinya organisasi. Apabila fungsi komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme kerja dalam organisasi akan terganggu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu kekuatan, seperti yang diungkapkan oleh M. Fakry Gaffar (1991:5) bahwa “komunikasi dalam organisasi tidak lain dari suatu kekuatan untuk mempertahankan eksistensi organisasi, tanpa komunikasi, organisasi tidak mungkin berfungsi”.

Dengan demikian, jelas bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan pokok bagi eksistensi suatu organisasi. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin akan dipahami oleh seluruh anggotanya, dengan kata lain komunikasi berperan sebagai media yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menyampaikan kegiatan atau program kerjanya masing-masing kepada pihak lain yang terlibat dengan maksud untuk membentuk suatu kesepakatan bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan program-program kerjanya tentu tidak terlepas dari sejauhmana organisasi dapat mengoptimalkan sistem komunikasi yang ada didalamnya.

Komunikasi berdasarkan ruang lingkupnya dan jangkauannya dibedakan menjadi dua bagian yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Dalam

penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada komunikasi internal yang dikembangkan melalui proses formal dan informal. Menurut pendapat Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh Onong Uchjana Effendy (2003:122) yang dimaksud dengan komunikasi internal yaitu:

Penukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi internal yaitu suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri, berupa penyampaian pesan, ide, gagasan, perintah dan keputusan-keputusan baik itu secara vertikal, horizontal maupun diagonal, yang melibatkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam proses interaksi terdapat dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi yaitu komunikasi dan perilaku manusia. Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Hal ini senada dengan Miftah Thoha (2002:222) bahwa “perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan”. Keinginan yang dimaksud di atas adalah motivasi yang merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Hal ini kembali dipertegas oleh Miftah Thoha (2002:177) bahwa “motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang”.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang akan dijadikan sebagai penggerak bagi guru untuk memberikan kinerjanya yang optimal bagi organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan (2001:95) yang mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya pengarah yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dengan motivasi kerja yang tinggi memungkinkan secara sadar tiap guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dengan tanpa adanya tekanan atau paksaan.

Pimpinan yang profesional dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam proses komunikasi internal khususnya dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan seluruh sumber daya yang tersedia. Seorang pemimpin profesional dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif dengan para bawahannya. Pemimpin profesional dianggap berhasil dalam berkomunikasi apabila para guru bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan (kepala sekolah). Keberhasilannya terletak pada pimpinan dalam memahami situasi dan kondisi para gurunya, sehingga hal ini dapat dijadikan bahan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada para guru sehingga mereka mengerti dan mendapat kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan hal-hal di atas, jelas bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh iklim pimpinan dan komunikasi, Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutermeister (Yayat H. Djatmiko, 2004:71) bahwa “faktor utama yang



berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, dan komunikasi". Iklim kepemimpinan merupakan hembusan iklim kerja dari pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karena jika pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja para guru yang akhirnya ditunjukkan dengan kinerja yang optimal. Begitu pula dengan komunikasi yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan saling pengertian untuk mencapai hubungan yang hangat antar guru melalui komunikasi dua arah, selain hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, peran pimpinan pun sangat berpengaruh dalam proses komunikasi. Keberhasilannya terletak pada pimpinan dalam memahami situasi dan kondisi para guru, sehingga hal ini dapat dijadikan bahan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada para guru sehingga mereka mengerti dan mendapat kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakannya dan dapat bekerja dengan lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran diatas, timbulah gagasan penulis untuk menelaah dan menenili tentang keterkaitan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi internal dan motivasi kerja guru. Menindaklanjuti keinginan penulis tersebut, maka dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP negeri 11 Bandung.

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian.

Menurut Mohammad Ali (1994:36) menyatakan bahwa “Rumusan masalah pada hakekatnya adalah generalisasi deskripsi rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi dan analisis variabel yang tercantum di dalamnya”.

Adapun rumusan masalah berdasarkan dari latar belakang di atas yang dapat diambil untuk membatasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana komunikasi internal di SMP Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi kerja guru di SMP negeri 11 Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap komunikasi internal di SMP Negeri 11 Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung?



### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi sekolah terutama kepala sekolah dan tenaga kependidikan, dimana diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam mengelola, memperkuat dan memperbaiki komunikasi internal yang telah ada, meningkatkan motivasi kerja para tenaga kependidikan, serta memberikan masukan perihal kepemimpinan bagi kepala sekolah.
2. Bagi penulis sendiri, penelitian ini berguna sebagai bahan informasi, bagaimana penulis dalam bersikap untuk memotivasi guru, memberdayakan komunikasi internal, serta tatacara menjadi pemimpin profesional yang dapat memotivasi kerja guru.
3. Dalam bidang keilmuan, manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan awal atau paling tidak sebagai gambaran umum untuk penelitian selanjutnya.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Untuk mengetahui kedua tujuan tersebut, mari kita simak penjelasannya dibawah ini.

#### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mengungkapkan besaran kontribusi dari profesionalitas kepemimpinan

kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung.

## 2. Tujuan khusus

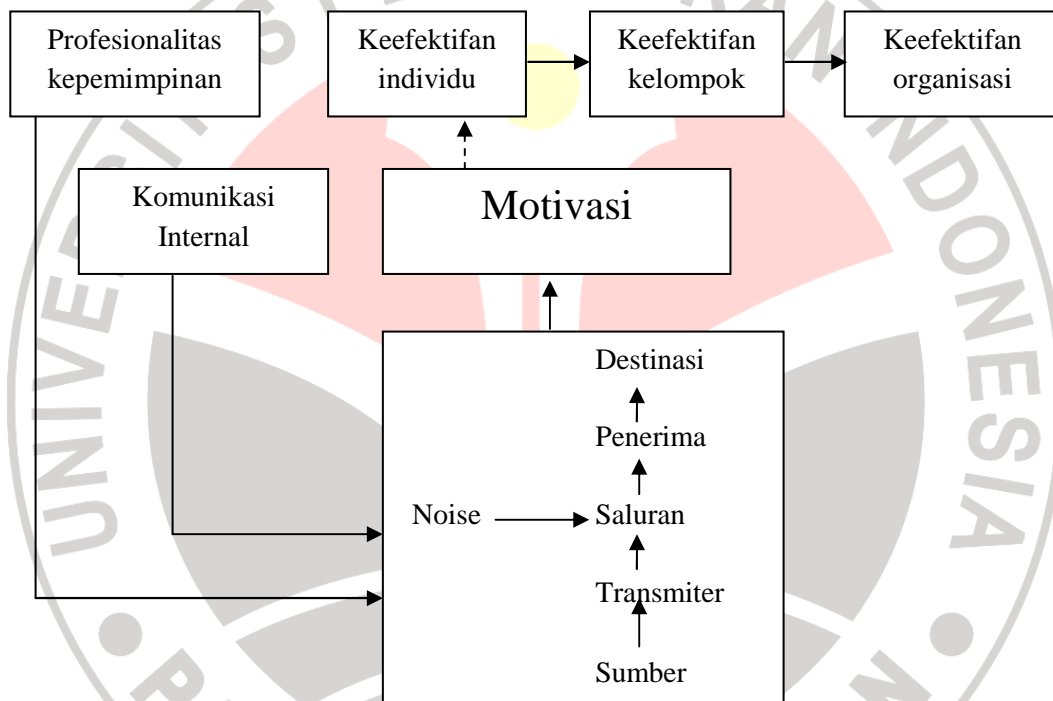
Adapun tujuan khususnya adalah:

- a. Untuk mengetahui tentang profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung.
- b. Untuk mengetahui tentang komunikasi internal di SMP Negeri 11 Bandung.
- c. Untuk mengetahui tentang motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kontribusi dari profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung.
- e. Untuk mengetahui tentang besarnya kontribusi dari komunikasi internal yang memotivasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung.
- f. Untuk mengetahui tentang besarnya kontribusi dari profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap komunikasi internal di SMP Negeri 11 Bandung.
- g. Untuk mengetahui tentang besarnya kontribusi dari profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMP negeri 11 Bandung.

### E. Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar di bawah ini merupakan landasan berfikir peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek permasalahan yang diteliti sebagai upaya dalam menemukan pemecahan masalah.

**Gambar 1.1**  
**Kaitan antara Profesionalitas Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi**



Diadaptasi dari : Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (1996). Organisasi, edisi kelima cetakan kesembilan (terjemahan) hal. 28. Jakarta: Erlangga.  
Emmy F.G. dan Yoyon B.I. (1997). *Pengembangan Sistem Komunikasi Organisasi* hal. 16

Bagan di atas merupakan alur pola pikir yang menjelaskan ruang lingkup penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel yang

dikemukakan yaitu profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi internal dan motivasi kerja.

Dalam hal ini komunikasi merupakan alat manajemen dan fungsi administrasi dalam pencapaian tujuannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Moekijat (1993:7) bahwa:

Suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya komunikasi. Komunikasi mengikat bersama bagian-bagian dari suatu organisasi dan mendorong orang-orang untuk bertindak agar terjadi kegiatan kelompok atau organisasi, maka harus ada komunikasi antara para anggota.

Selain pemaparan tersebut, penelitian ini juga secara umum adalah menggambarkan aspek-aspek yang dapat memotivasi kerja seorang guru ditinjau dari aspek manajemen. Penelitian ini pula merupakan gambaran perihal manfaat dari penerapan motivasi kerja guru terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) sekolah.

Menurut keilmuan manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pendapat Schermerhorn (Hariandja, 2002:347) bahwa “Tingkat kinerja merupakan perkalian dari atribut individu, dan dukungan organisasi”.

## **F. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian**

### **1. Anggapan Dasar**

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan oleh Surakhmad (Arikunto 2002:60), mendefinisikan anggapan dasar sebagai “sebuah titik pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka anggapan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Profesionalitas kepemimpinan merupakan suatu tindakan kepala sekolah dalam melakukan perubahan kearah yang lebih maju dengan menggerakkan orang-orang yang terdapat di sekolah tersebut.
- b. Komunikasi internal merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi.
- c. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial intrinsik maupun eksternal yang menggerakkan perilaku seorang guru untuk bekerja mencapai tujuan sekolah.
- d. Profesionalitas kepemimpinan dan komunikasi internal merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru di suatu sekolah.

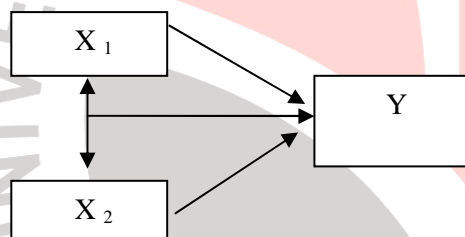
## **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nilai kebenarannya masih perlu dibuktikan. Riduwan (2007:37) menjelaskan tentang hipotesis penelitian yaitu: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya”.

Istilah diuji mengandung arti bahwa hipotesis tidak perlu dibuktikan sebagai sesuatu yang "benar" atau "salah" melainkan sesuatu yang harus diuji apakah bisa diterima atau ditolak. Atas dasar definisi di atas, maka penulis

mengemukakan hipotesis sebagai berikut: terdapat kontribusi yang signifikan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, terdapat kontribusi yang signifikan antara komunikasi internal dan motivasi kerja guru, terdapat kontribusi yang signifikan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal, terdapat kontribusi yang signifikan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 11 Bandung” apabila dalam bentuk statistik adalah  $H_a : r \neq 0$ .

Hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

$X_1$  = Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Komunikasi internal

$Y$  = Motivasi kerja

### G. Definisi Operasional

Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran pembaca, maka perlu dijelaskan beberapa istilah sehingga terdapat keseragaman landasan berfikir antara peneliti dengan pembaca berkaitan dengan judul penelitian, yaitu pengaruh



Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Motivasi kerja Guru di SMP Negeri 11 Bandung.

Nazir (1988:152) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka di bawah ini akan dijelaskan beberapa definisi istilah di dalam penelitian ini yaitu:

a. Pengaruh

Menurut Arikunto (1996:31) pengaruh merupakan suatu bentuk hubungan korelasional di mana antara keadaan atau variabel satu dengan yang lain mempunyai hubungan sebab akibat, keadaan yang pertama diperkirakan menjadi penyebab atau berpengaruh bagi keadaan yang kedua.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini, adalah bentuk hubungan antara variabel manajemen fasilitas belajar yang berpengaruh bagi peningkatan mutu pembelajaran.

b. Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Profesionalitas

Menurut Sanusi *et. al.* (1991:19) mendefinisikan profesionalisme adalah di pihak ini mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalitas adalah sikap para anggota profesi terhadap profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya

## 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Management a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006:287) yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sementara R. Soekarto Indrachrudi (2006:2) mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu”.

Kemudian menurut Maman Ukas (2004:268) “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”.

## 3) Kepala Sekolah

Kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi

atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu sikap kepala sekolah atau para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuannya dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaan yang diembannya.

Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku dan tindakan kepala sekolah dalam hal komitmen, intensitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, tugas, partisipasi, kerjasama, jujur, dan terbuka.

### c. Komunikasi internal

Menurut Lawrence D. Brennan (Effendy, 2004:122), komunikasi internal adalah:

Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Proses komunikasi internal dalam penelitian ini adalah suatu tahapan pengiriman atau penerimaan pesan antar individu dalam suatu aktivitas yang diharapkan oleh pesan tersebut. Pesan ini bisa berisikan tentang keputusan, kebijaksanaan, instruksi informasi, pendapat, saran, serta kritik baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, komunikasi horizontal maupun komunikasi diagonal. Tahapan dalam proses komunikasi yang pertama yaitu penciptaan gagasan/ide yang kemudian ide tersebut dikirim melalui saluran komunikasi yang terakhir yaitu penerimaan pesan tersebut.

### d. Motivasi kerja

Terkait dengan motivasi kerja tersebut Robbins, (2003) berpendapat bahwa "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu".

Selain itu, Hariandja (2002:321) yang mendefinisikan "motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan

seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Kast dan Rosenzweig (diterjemahkan oleh Ali, 1995:339) serta mangkunegara (2005:18) menyimpulkan bahwa “motivasi itu sendiri dapat dipicu dari dorongan atau rangsangan dari luar (*external motivation*) atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri (*internal motivation*) dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu”. Dengan kata lain, motivasi dapat timbul karena faktor dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan suatu perilaku yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan yang timbul dikarenakan dorongan dari guru tersebut (intrinsik) maupun dorongan dari luar (ekstrinsik) guru tersebut.

## **H. Metode dan Teknik Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena membahas masalah aktual yang terjadi pada masa sekarang. M. Ali (1994:12) mengemukakan bahwa :

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan data serta membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Selain itu, ditunjang pula oleh studi bobliografi atau studi kepustakaan dimana studi bibliografi merupakan proses penelusuran sumber-sumber

tertulis berupa buku-buku, laporan-laporan penelitian, dan sejenisnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **2. Teknik pengumpulan data**

Pengumpulan data merupakan langkah penting dan merupakan bagian dari kegiatan penelitian. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan dan selanjutnya data tersebut diolah dan hasilnya berguna untuk menguji hipotesis atau mengambil suatu kesimpulan.

Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan yang memerlukan respon dari obyek penelitian untuk mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena datanya dinyatakan dengan angka dan dianalisa dengan teknik statistik.

### **I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan, dengan ini dilaksanakan di SMP Negeri 11 Bandung.

#### **2. Populasi penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Populasi sebagai sumber data bagi penelitian adalah sesuatu yang mutlak ada, tanpa adanya populasi penelitian tidak akan dapat dilaksanakan. Sudjana (1987:6) mengemukakan bahwa:



Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya.

Dalam penelitian ini yang penulis jadikan populasi adalah semua guru di SMP Negeri 11 Bandung.

### 3. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini menggunakan cara perhitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi. Penentuan besaran sampel penelitian didasarkan pada rumus seperti yang dikemukakan oleh Yamane dalam Akdon, 2008:107, yaitu :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan : N = Ukuran populasi  
n = Ukuran sampel minimal  
d = Presisi yang ditetapkan  
1 = Angka konstan