

---

**PENGARUH PROFESIONALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI BATETI TAHUN PELAJARAN 2020/2021**

Oleh

Donatus Nahak

SMA Negeri Bateti

Email: [donatusnahak18@gmail.com](mailto:donatusnahak18@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 09-02-2023

Revised: 20-03-2023

Accepted: 21-04-2023

**Keywords:**

Profesionalitas, Komunikasi Internal, Motivasi kerja guru

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti Tahun Pelajaran 2020/2021. Peneliti ini menggunakan model penelitian tindakan yang dilakukan dalam dua siklus dimana pada setiap siklus terdiri dari empat tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi. Subjek penelitian ini adalah para guru di SMA Negeri Bateti sejumlah 45 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap pra siklus, total skor yang diperoleh 45 guru adalah 3020 dengan nilai rata-rata 68,39. Pada tahap pra siklus ini, hanya ada 18 guru yang memperoleh nilai tuntas dengan prosentase ketuntasannya 40%. Siklus I, total nilai meningkat menjadi 3315 dengan nilai rata-rata 74,84. Pada siklus I ini, sebanyak 19 guru belum memperoleh nilai dengan kategori tuntas dimana besaran prosentasenya adalah 42,22%. Sementara itu, 26 guru lainnya sudah tuntas perolehan nilainya dengan prosentase 57,78%. Total perolehan nilai pada siklus II adalah 3624 dengan skor rata-rata 81,04. Dari 45 guru yang menjadi objek penelitian ini, hanya 5 orang (11,11%) yang belum tuntas pada siklus II ini sedangkan 40 guru lainnya sudah tuntas dengan prosentase ketuntasannya 88,89%.

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMA Negeri Bateti dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri Bateti.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi individu secara menyeluruh, meliputi aspek intelektual, sosial, emosional, dan spiritual. Pendidikan tidak hanya terjadi di sekolah formal, tetapi juga melalui pengalaman hidup, lingkungan sosial, dan budaya. Tujuan utama dari pendidikan adalah untuk membantu individu dalam mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya sehingga mampu berkontribusi positif bagi masyarakat dan mencapai kehidupan yang lebih baik.

Pendidikan memiliki peran penting dalam perkembangan suatu negara, karena mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membantu masyarakat dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan daya saing dan kesejahteraan bangsa. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal bagi pembangunan negara.

Kualitas pendidikan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan bangsa. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kualitas pendidikan adalah kualitas guru. John Dewey (1975), seorang filsuf dan ahli pendidikan asal Amerika Serikat, menganggap guru sebagai "fasilitator pembelajaran". Menurutnya, guru harus berfungsi sebagai penghubung antara siswa dan bahan pelajaran, serta membantu siswa memahami konsep dengan cara yang bermakna dan relevan dengan kehidupan sehari-hari. Jean Piaget (1980), seorang psikolog perkembangan asal Swiss, menganggap guru sebagai "fasilitator perkembangan kognitif". Menurutnya, guru harus memahami tahap perkembangan kognitif siswa dan menyediakan pengalaman pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan mereka. Guru juga harus memberikan tantangan yang tepat untuk membantu siswa berkembang secara optimal.

Sentralitas peran guru ini haruslah ditunjang dengan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. SMA Negeri Bateti merupakan salah satu sekolah menengah atas yang terletak di Kabupaten Malaka. Menurut pengamatan penulis, SMA Negeri Bateti mengalami penurunan motivasi kerja guru yang dapat berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti.

Untuk mengatasi persoalan ini, kepemimpinan (profesionalitas) kepala sekolah dan komunikasi internal menjadi penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri Bateti.

Kepemimpinan yang profesional dan komunikasi internal yang baik sangat penting dalam mengelola sebuah sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang profesional harus mampu memberikan arahan yang jelas dan mengelola sumber daya yang tersedia secara efisien. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang timbul, serta memiliki kebijaksanaan untuk membuat keputusan yang tepat.

---

Menurut Bass (1990) dalam Hadiwijaya (2017), kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah yang profesional mampu mengelola sumber daya manusia, sumber daya materiil, dan sumber daya nonmateriil secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah yang profesional juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan siswa.

Di sisi lain, komunikasi internal yang baik antara kepala sekolah dan staf sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan sekolah tercapai dengan efektif. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Nuraini (2019), komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru. Komunikasi internal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka sehingga guru dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas. Selain itu, komunikasi internal yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan di sekolah.

Komunikasi internal yang baik memungkinkan kepala sekolah untuk membangun hubungan yang kuat dengan staf, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, dan mempromosikan kepercayaan dan kerja sama yang positif. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti berikhtiar untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan mengangkat judul “Pengaruh Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Bateti Tahun Pelajaran 2020/2021”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut: (1) Bagaimana tingkat motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti pada tahun pelajaran 2020/2021?. (2) Apakah ada pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru (3) Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru? (4) Bagaimana interaksi antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti pada tahun pelajaran 2020/2021?

Tujuan dari penelitian tindakan sekolah ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti melalui peningkatan profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru (2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru (3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru (4) Untuk mengetahui interaksi antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti pada tahun pelajaran 2020/2021.

## **LANDASAN TEORI**

### **Hasil Penelitian Yang Relevan**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian tindakan sekolah ini, sebagai berikut:

1. Neli Ruspita Sitanggang (2020) Pengaruh Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru serta Sumber Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa pada mata pelajaran Ekonomi Kelas XI IIS SMA Negeri 1 Bandar T.A 2019/2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta sumber belajar terhadap prestasi belajar ekonomi siswa kelas XI IIS SMA Negeri 1 Bandar T.A 2019/2020.
2. Penelitian Erni Agustina Suwartini (2020) yang berjudul Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 30,9%. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan sebesar 20,2%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan sekolah dasar negeri di Kabupaten Purwakarta sebesar 36,3%.

### **Konsep Penelitian**

#### **Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Profesionalitas merujuk pada sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif. Dalam KBBI V (2016), profesionalitas diartikan sebagai kemampuan untuk bertindak secara professional. Seorang profesional memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu, memenuhi standar yang ditetapkan, serta memiliki integritas, etika, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Brian Tracy (2007), profesionalitas berarti memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, termasuk kemampuan untuk memecahkan masalah, bekerja dalam tim, dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Profesionalitas juga mencakup kemampuan untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan secara terus-menerus, serta mampu bekerja dalam tim dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Seorang profesional juga harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan orang lain, dan memecahkan masalah yang kompleks.

Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah mencakup kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah dengan cara yang profesional, efektif, dan efisien. Seorang kepala sekolah yang profesional memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks dan sulit.

Selain itu, profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan untuk memotivasi dan membimbing staf pengajar di sekolah agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus memiliki integritas yang tinggi, transparansi, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan staf manajemen sekolah, orang tua siswa, dan pihak-pihak terkait

---

lainnya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif bagi siswa di sekolah. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus selalu memperbaharui dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa di sekolah.

Profesionalitas kepala sekolah yang dimaksudkan di sini, sejalan dengan tupoksinya berdasarkan undang-undang. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah berdasarkan Undang-Undang Pendidikan di Indonesia, yaitu UU No. 20 tahun 2003, Pasal 40 ayat (1). Tupoksi Kepala Sekolah yang tercantum dalam UU Pendidikan merupakan tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh setiap kepala sekolah di Indonesia. Tugas pokok ini harus dilaksanakan dengan baik untuk menjamin kualitas pendidikan di sekolah dan membantu mencapai tujuan pendidikan nasional.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau lembaga. Komunikasi ini melibatkan semua unsur dalam organisasi, termasuk manajemen, karyawan, dan bagian-bagian lain dari organisasi tersebut.

Prof. Dr. H. Syamsu Yusuf, M.Si (2019) dalam bukunya "Komunikasi Organisasi" mendefinisikan komunikasi internal sebagai komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau institusi antara pimpinan dengan karyawan atau antar karyawan itu sendiri dalam suatu lembaga atau perusahaan. Marsono (2016) dalam bukunya "Komunikasi Organisasi: Teori dan Praktik" menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan yang menyangkut informasi atau pesan yang berkenaan dengan pengembangan produk, peningkatan kualitas, peningkatan efektivitas kerja, dan kebijakan-kebijakan dalam organisasi.

Komunikasi internal berperan penting dalam menjaga kinerja dan efektivitas organisasi, karena melalui komunikasi internal yang efektif dan transparan, seluruh unsur organisasi dapat memperoleh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, memperbaiki kinerja, dan meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, komunikasi internal merujuk pada hubungan komunikasi yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan para guru di SMA Negeri Bateti. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau lembaga, dalam hal ini SMA Negeri Bateti.

Komunikasi internal yang baik antara Kepala Sekolah dan para guru sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMA Negeri Bateti. Melalui komunikasi yang efektif dan transparan, Kepala Sekolah dapat memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan oleh para guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

### **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru dengan penuh semangat, dedikasi, dan profesionalisme. Motivasi ini memainkan peran penting dalam keberhasilan seorang guru dalam mencapai tujuan-tujuan

pendidikan dan memberikan pengaruh positif pada siswa. Menurut Prof. Rifai Rosyidi (2018), motivasi kerja guru adalah keinginan atau dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh semangat, serta merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, kompetensi, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta imbalan yang adil.

Ada beberapa faktor yang dapat memotivasi seorang guru dalam bekerja, di antaranya: (1) Hasil belajar siswa: Keberhasilan siswa dalam belajar dapat menjadi sumber motivasi bagi seorang guru. Ketika siswa berhasil mencapai prestasi yang baik, seorang guru akan merasa puas dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. (2) Pengakuan atas prestasi kerja: Pengakuan dari atasan, rekan kerja, atau orang tua siswa atas prestasi kerja yang telah dilakukan dapat menjadi sumber motivasi bagi seorang guru. (3) Lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memotivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik. Fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kebebasan dalam merancang pembelajaran dapat membuat seorang guru merasa termotivasi.

Dalam rangka memotivasi guru untuk bekerja lebih baik, perlu adanya dukungan dan penghargaan dari pihak sekolah dan pemerintah, serta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat membantu guru untuk terus termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan karena penelitian ini dilakukan untuk memecahkan masalah pembelajaran di kelas. Tujuan utama dari penelitian tindakan ini adalah untuk meningkatkan hasil belajar di kelas di mana guru terlibat penuh dalam penelitian melalui perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri Bateti, yang terletak di Kelurahan Loofoun, Kecamatan Malaka Barat, Kabupaten Malaka, Nusa Tenggara Timur. Subyek penelitian adalah guru-guru SMA Negeri Bateti tahun pelajaran 2020/2021 yang berjumlah 45 Orang. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah di semester genap tahun pelajaran 2020/2021 yakni di bulan Januari-Maret.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat atau media yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, yaitu:

1. Observasi: Instrumen ini digunakan untuk mengamati perilaku kepala sekolah dan guru di SMA Negeri Bateti.
2. Wawancara: Instrumen ini digunakan untuk mendapatkan informasi lebih detail mengenai profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan hasil dari analisis observasi aktivitas guru, Kriteria ketuntasan aktivitas guru dan data hasil penilaian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah analisis deskriptif. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan data secara numerik atau grafis. Contoh

teknik analisis deskriptif adalah menghitung rata-rata, median, dan modus, serta membuat grafik atau tabel untuk memvisualisasikan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil Penelitian

Sebagai sebuah penelitian tindakan (research action), penelitian ini menggunakan model penelitian tindakan dari Kemmis dan Taggart (dalam Sugiarti, 1997: 6), yaitu berbentuk spiral dari siklus yang satu ke siklus yang berikutnya. Penelitian tindakan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja suatu praktik atau aktivitas tertentu, seperti proses pembelajaran atau manajemen di sebuah lembaga.

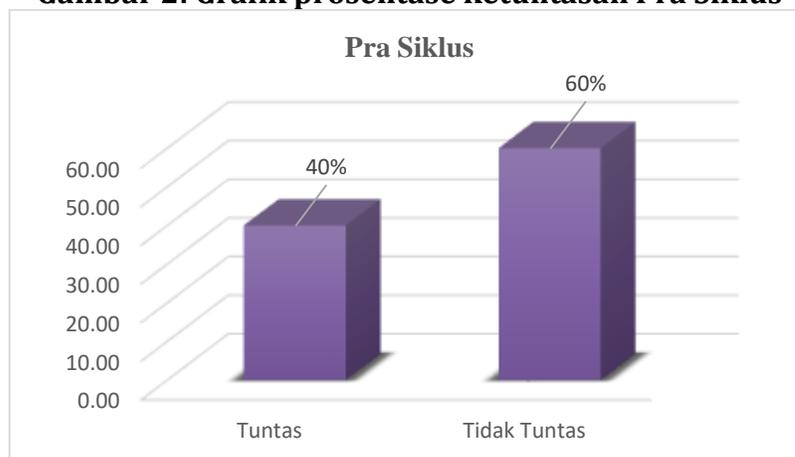
Sebelum membahas lebih lanjut hasil penelitian pada siklus I dan siklus II, pada bagian ini peneliti akan memaparkan hasil penilaian tahap pra siklus, sebagaimana tertera dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1: Nilai Pra Siklus								
No	Nama Siswa	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Tuntas/Tidak Tuntas
1	Agustina Maria Nahak	10	15	20	20	20	85	Tuntas
2	Aplonia Bete	15	10	15	20	20	80	Tuntas
3	Beatrix Oe	20	15	10	15	15	75	Tuntas
4	Camelius F. Hakeng	10	15	15	10	20	70	Tidak Tuntas
5	Daniel Ta	25	10	5	15	5	60	Tidak Tuntas
6	Delfiana L. Abatan	25	15	10	10	15	75	Tuntas
7	Donatus Nahak	20	15	10	10	20	75	Tuntas
8	Edmundus Seran	10	15	20	10	20	75	Tuntas
9	Egidius Klau	15	15	10	10	15	65	Tidak Tuntas
10	Florida W. Abuk	10	10	15	10	15	60	Tidak Tuntas
11	Getrudis L. Seran	15	5	20	10	10	60	Tidak Tuntas
12	Henderika S. Jani	10	5	20	15	10	60	Tidak Tuntas
13	Kristina Hoar	25	10	20	15	10	80	Tuntas
14	Laurensius Y. Mau	20	10	10	15	10	65	Tidak Tuntas
15	Leonardus Renu Klau	15	10	5	20	10	60	Tidak Tuntas
16	Maksim N Seran	15	15	5	20	10	65	Tidak Tuntas
17	Maksim Seran	15	15	10	20	20	80	Tuntas
18	Margaretha Hoar	20	15	10	10	20	75	Tuntas
19	Maria Dematrix Leki	10	10	15	15	20	70	Tidak Tuntas
20	Maria Florida Nahak	5	10	15	15	5	50	Tidak Tuntas
21	Maria R. Bano	10	5	10	15	10	50	Tidak Tuntas
22	Marselinus Seran	5	5	5	20	20	55	Tidak Tuntas
23	Marselus Bria	5	5	10	20	20	60	Tidak Tuntas
24	Meliana Hoar	10	10	15	20	20	75	Tuntas
25	Meliana Iku	20	15	15	15	20	85	Tuntas

26	Monika A. Kwen	10	15	15	15	20	75	Tuntas
27	Norberta R. Luruk	20	15	10	10	15	70	Tidak Tuntas
28	Oliva Hoar Nahak	10	15	10	10	15	60	Tidak Tuntas
29	Ordinandus Bere Ati	15	15	10	20	20	80	Tuntas
30	Paulina Luruk Seran	20	15	10	10	20	75	Tuntas
31	Rayneldis I. Seuk	10	10	15	15	20	70	Tidak Tuntas
32	Remigius Seran	5	10	15	15	5	50	Tidak Tuntas
33	Theresia Luruk Klau	10	5	10	15	10	50	Tidak Tuntas
34	Viktoriana Naif	5	5	5	20	20	55	Tidak Tuntas
35	Vinsensius Seran	5	5	10	20	20	60	Tidak Tuntas
36	Wilibrodus M. Bria	10	10	15	20	20	75	Tuntas
37	Yacobus Klau	20	15	15	15	20	85	Tuntas
38	Yehuda Lobangtang	25	15	15	15	15	85	Tuntas
39	Yohanes Aryanto Bria	20	15	10	10	15	70	Tidak Tuntas
40	Yohanes Bria Seran	20	15	10	10	20	75	Tuntas
41	Yohanis Peutula	10	10	15	15	20	70	Tidak Tuntas
42	Yoseph Nahak	5	10	15	15	5	50	Tidak Tuntas
43	Yovita D. Bano	10	5	10	15	10	50	Tidak Tuntas
44	Yovita Foni Leo	10	5	10	15	10	50	Tidak Tuntas
45	Yulius Bria	5	5	5	20	20	55	Tidak Tuntas
<b>TOTAL</b>		<b>605</b>	<b>495</b>	<b>545</b>	<b>675</b>	<b>700</b>	<b>3020</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>13.4</b>	<b>11.0</b>	<b>12.1</b>	<b>15.0</b>	<b>15.5</b>		
		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>68.39</b>	
<b>PRESENTASE</b>		<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>18%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	
<b>% TUNTAS</b>		<b>40.00%</b>						<b>18</b>
<b>% TIDAK TUNTAS</b>		<b>60.00%</b>						<b>27</b>

Berdasarkan tabel penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di SMA Negeri Bateti masih sangat rendah. Data tahap pra siklus ini menunjukkan bahwa dari kelima aspek penilaian yang diterapkan, total skor yang diperoleh 45 guru adalah 3020 dengan nilai rata-rata 68,39. Pada tahap pra siklus ini, hanya ada 18 guru yang memperoleh nilai tuntas dengan prosentase ketuntasannya 40%.

Gambar 2: Grafik prosentase ketuntasan Pra Siklus



Berdasarkan data penilaian pada tahap pra siklus ini maka perlu dilakukan upaya tindak lanjut yaitu dengan melanjutkan penelitian tindakan sekolah ini ke tahap selanjutnya.

### 1. Analisis Data Penelitian Siklus I

#### *Perencanaan (planning):*

Tahap ini mencakup perencanaan dan persiapan untuk melakukan tindakan yang akan dilakukan pada siklus berikutnya. Pada tahap ini, dilakukan identifikasi masalah, tujuan yang ingin dicapai, dan strategi serta metode yang akan digunakan.

#### *Pelaksanaan (action):*

Tahap ini adalah saat tindakan dilakukan berdasarkan perencanaan yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya. Dalam tahap ini, peneliti melakukan tindakan yang telah dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### *Observasi (observation):*

Tahap ini mencakup pengamatan dan pengumpulan data yang berkaitan dengan tindakan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan. Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data tentang proses, hasil, dan dampak dari tindakan yang telah dilakukan.

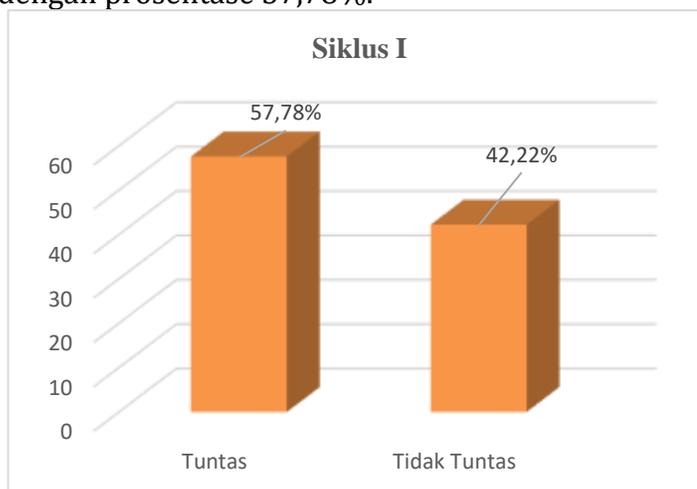
Tabel 2: Nilai Siklus I

No	Nama Siswa	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Tuntas/Tidak Tuntas
1	Agustina Maria Nahak	15	15	20	20	20	90	Tuntas
2	Aplonia Bete	20	10	15	20	20	85	Tuntas
3	Beatrix Oe	20	15	10	20	15	80	Tuntas
4	Camelius F. Hakeng	15	15	15	10	20	75	Tuntas
5	Daniel Ta	25	10	15	15	10	75	Tuntas
6	Delfiana Luruk Abatan	25	15	10	10	20	80	Tuntas
7	Donatus Nahak	20	15	20	10	20	85	Tuntas
8	Edmundus Seran	10	15	20	10	20	75	Tuntas
9	Egidius Klau	15	15	10	15	20	75	Tuntas

10	Florida Walmince Abuk	10	10	15	10	20	65	Tidak Tuntas
11	Getrudis Luruk Seran	15	10	20	10	20	75	Tuntas
12	Henderika Sensi Jani	10	10	20	15	10	65	Tidak Tuntas
13	Kristina Hoar	25	10	20	15	20	90	Tuntas
14	Laurensius Yosef Mau	20	10	15	15	15	75	Tuntas
15	Leonardus Renu Klau	15	10	10	20	10	65	Tidak Tuntas
16	Maksim N. Seran	15	15	10	20	10	70	Tidak Tuntas
17	Maksim Seran	15	15	10	20	20	80	Tuntas
18	Margaretha Hoar	20	15	15	10	20	80	Tuntas
19	Maria Dematrix Leki	10	10	20	15	20	75	Tuntas
20	Maria Florida Nahak	15	10	15	15	5	60	Tidak Tuntas
21	Maria Regolinda Bano	20	5	10	15	10	60	Tidak Tuntas
22	Marselinus Seran	10	5	5	20	20	60	Tidak Tuntas
23	Marselus Bria	5	10	10	20	20	65	Tidak Tuntas
24	Meliana Hoar	10	10	15	20	20	75	Tuntas
25	Meliana Iku	20	15	15	20	20	90	Tuntas
26	Monika A. Kwen	25	10	15	15	15	80	Tuntas
27	Norberta R. Luruk	20	15	20	10	15	80	Tuntas
28	Oliva Hoar Nahak	10	15	15	10	15	65	Tidak Tuntas
29	Ordinandus Bere Ati	15	15	15	20	20	85	Tuntas
30	Paulina Luruk Seran	20	15	15	10	20	80	Tuntas
31	Rayneldis Imelda Seuk	10	10	15	15	20	70	Tidak Tuntas
32	Remigius Seran	20	10	15	15	5	65	Tidak Tuntas
33	Theresia Luruk Klau	20	5	10	15	10	60	Tidak Tuntas
34	Viktoriana Naif	10	10	5	20	20	65	Tidak Tuntas
35	Vinsensius Seran	15	5	10	20	20	70	Tidak Tuntas
36	Wilibrodus Moen Bria	15	10	15	20	20	80	Tuntas
37	Yacobus Klau	20	15	15	15	20	85	Tuntas
38	Yehuda Lobangtang	25	15	15	15	15	85	Tuntas
39	Yohanes Aryanto Bria	20	15	10	10	15	70	Tidak Tuntas
40	Yohanes Bria Seran	20	15	15	10	20	80	Tuntas
41	Yohanis Peutula	10	10	20	15	20	75	Tuntas
42	Yoseph Nahak	10	10	20	15	5	60	Tidak Tuntas
43	Yovita Densitrida Bano	10	15	10	15	10	60	Tidak Tuntas
44	Yovita Foni Leo	20	10	10	15	10	65	Tidak Tuntas
45	Yulius Bria	10	10	5	20	20	65	Tidak Tuntas
<b>TOTAL</b>		<b>725</b>	<b>530</b>	<b>630</b>	<b>690</b>	<b>740</b>	<b>3315</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>16.11</b>	<b>11.78</b>	<b>14.00</b>	<b>15.33</b>	<b>16.44</b>	<b>74.82</b>	

PRESENTASE	22%	16%	19%	21%	22%	100%	
PRESENTASE TUNTAS	57.78%						26
PRESENTASE TIDAK TUNTAS	42.22%						19

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa total perolehan nilai dari 45 guru yang menjadi subjek penelitian ini adalah 3315 dengan nilai rata-rata 74,84. Pada siklus I ini, sebanyak 19 guru belum memperoleh nilai dengan kategori tuntas dimana besaran prosentasenya adalah 42,22%. Sementara itu, 26 guru lainnya sudah tuntas perolehan nilainya dengan prosentase 57,78%.



Dibandingkan dengan siklus sebelumnya (pra siklus), terlihat jelas ada perbedaan nilai antara kedua siklus ini. Namun demikian, perolehan nilai pada siklus 1 ini belum memuaskan sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan ke siklus berikutnya.

#### **Refleksi (reflection):**

Tahap ini adalah saat peneliti atau praktisi menganalisis data yang telah dikumpulkan pada tahap observasi, dan merefleksikan keberhasilan dan kegagalan dari tindakan yang telah dilakukan. Menurut hemat peneliti, perlu dilakukan secara lebih intens lagi komunikasi internal dengan para guru dan juga menerapkan pola kepemimpinan yang lebih profesional lagi, sehingga dengan demikian, motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti dapat lebih meningkat lagi.

## **2. Analisis Data Penelitian Siklus II**

### **Perencanaan:**

Peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan pada siklus pertama, mengevaluasi hasil yang telah dicapai dan menentukan apakah tujuan sudah tercapai atau belum. Membuat perbaikan atau mengadaptasi strategi yang digunakan pada siklus pertama. Kemudian, merencanakan tindakan yang akan dilakukan pada siklus kedua berdasarkan evaluasi dan perbaikan yang telah dilakukan.

**Pelaksanaan:**

Pada tahap ini, peneliti melakukan tindakan yang telah direncanakan pada tahap perencanaan siklus kedua. Tindakan yang dilakukan pada tahap ini harus telah diadaptasi atau diperbaiki dari tindakan yang dilakukan pada siklus pertama.

**Observasi:**

Pada tahap ini, peneliti mengamati dan mengumpulkan data terkait proses dan hasil dari tindakan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan siklus kedua. Data yang dikumpulkan harus terkait dengan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian tindakan ini.

**Siklus II**

No	Nama Siswa	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Tuntas/Tidak Tuntas
1	Agustina Maria Nahak	20	15	20	20	20	95	TUNTAS
2	Aplonia Bete	20	15	15	20	20	90	TUNTAS
3	Beatrix Oe	20	15	15	20	15	85	TUNTAS
4	Camelius Fridarikus Hakeng	20	15	15	10	20	80	TUNTAS
5	Daniel Ta	25	10	15	20	10	80	TUNTAS
6	Delfiana Luruk Abatan	25	15	15	10	20	85	TUNTAS
7	Donatus Nahak	20	15	20	15	20	90	TUNTAS
8	Edmundus Seran	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
9	Egidius Klau	15	15	10	20	20	80	TUNTAS
10	Florida W. Abuk	10	10	15	15	20	70	TIDAK TUNTAS
11	Getrudis Luruk Seran	15	15	20	10	20	80	TUNTAS
12	Henderika Sensi Jani	20	10	20	15	10	75	TUNTAS
13	Kristina Hoar	25	10	20	15	20	90	TUNTAS
14	Laurensius Yosef Mau	20	10	20	15	15	80	TUNTAS
15	Leonardus Renu Klau	20	10	15	20	10	75	TUNTAS
16	Maksimus N Seran	20	15	10	20	10	75	TUNTAS
17	Maksimus Seran	20	15	10	20	20	85	TUNTAS
18	Margaretha Hoar	20	15	15	15	20	85	TUNTAS
19	Maria Dematrix Leki	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
20	Maria Florida Nahak	15	10	15	15	10	65	TIDAK TUNTAS
21	Maria Regolinda Bano	20	10	10	20	15	75	TUNTAS
22	Marselinus Seran	10	10	10	20	20	70	TIDAK TUNTAS
23	Marselus Bria	19	10	10	20	20	79	TUNTAS
24	Meliana Hoar	10	15	15	20	20	80	TUNTAS
25	Meliana Iku	20	15	20	20	20	95	TUNTAS
26	Monika A. Kwen	25	10	20	15	15	85	TUNTAS
27	Norberta R. Luruk	20	15	20	15	15	85	TUNTAS
28	Oliva Hoar Nahak	10	15	15	15	15	70	TIDAK TUNTAS
29	Ordinandus Bere Ati	15	15	20	20	20	90	TUNTAS

30	Paulina Luruk Seran	20	15	20	10	20	85	TUNTAS
31	Rayneldis Imelda Seuk	10	10	20	15	20	75	TUNTAS
32	Remigius Seran	20	10	15	15	15	75	TUNTAS
33	Theresia Luruk Klau	20	10	10	20	15	75	TUNTAS
34	Viktoriana Naif	10	10	10	20	20	70	TIDAK TUNTAS
35	Vinsensius Seran	15	10	10	20	20	75	TUNTAS
36	Wilibrodus Moen Bria	15	10	20	20	20	85	TUNTAS
37	Yacobus Klau	20	15	20	15	20	90	TUNTAS
38	Yehuda Lobangtang	25	15	15	20	15	90	TUNTAS
39	Yohanes Aryanto Bria	20	15	10	20	15	80	TUNTAS
40	Yohanes Bria Seran	20	15	15	10	20	80	TUNTAS
41	Yohanis Peutula	10	10	20	20	20	80	TUNTAS
42	Yoseph Nahak	15	10	20	15	10	70	TIDAK TUNTAS
43	Yovita Densitrida Bano	15	15	15	20	10	75	TUNTAS
44	Yovita Foni Leo	20	20	10	20	10	80	TUNTAS
45	Yulius Bria	10	10	20	20	20	80	TUNTAS
<b>TOTAL</b>		<b>794</b>	<b>575</b>	<b>715</b>	<b>770</b>	<b>770</b>	<b>3624</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>17.64</b>	<b>12.78</b>	<b>15.89</b>	<b>17.11</b>	<b>17.11</b>	<b>81.04</b>	
<b>PRESENTASE</b>		<b>22%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>	
<b>% TUNTAS</b>		<b>88.89%</b>						<b>40</b>
<b>% TIDAK TUNTAS</b>		<b>11.11%</b>						<b>5</b>

Data pada tabel di atas secara jelas menunjukkan bahwa total perolehan nilai pada siklus II ini adalah 3624 dengan skor rata-rata 81,04. Dari 45 guru yang menjadi objek penelitian ini, hanya 5 orang (11,11%) yang belum tuntas pada siklus II ini sedangkan 40 guru lainnya sudah tuntas dengan prosentase ketuntasannya 88,89%.



Dibandingkan dengan perolehan nilai pada siklus sebelumnya, angka pada siklus II ini meningkat drastis dari sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian pada siklus II ini sudah berhasil sehingga tidak perlu dilakukan penelitian lanjutan ke siklus berikutnya.

**Refleksi:**

Pada tahap ini, peneliti menganalisis dan merefleksikan data yang telah dikumpulkan pada tahap observasi siklus kedua. Berdasarkan analisis dan refleksi tersebut, peneliti menentukan tindakan apa yang harus dilakukan pada siklus berikutnya. Jika tujuan sudah tercapai, maka peneliti akan mengevaluasi apakah tindakan yang dilakukan sudah cukup atau perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan.

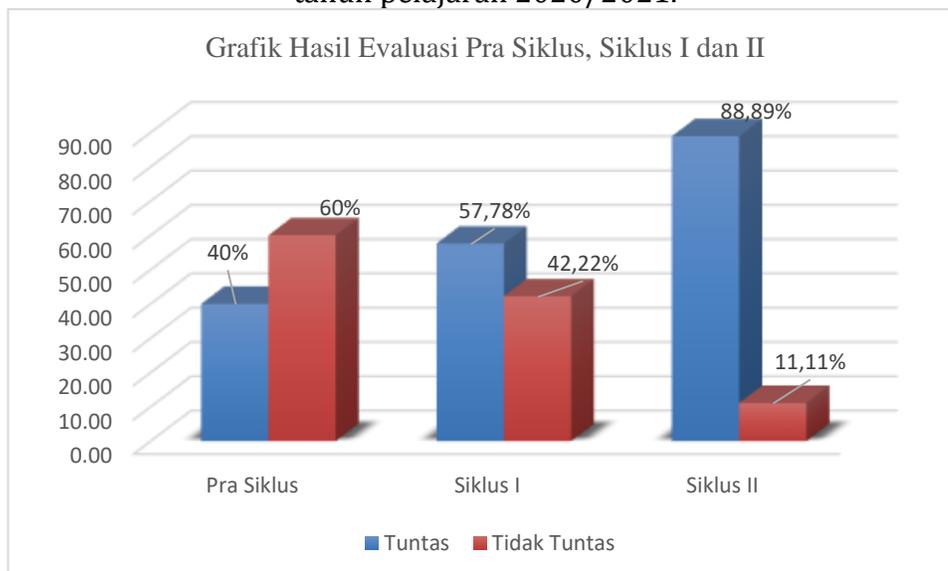
**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti Tahun Pelajaran 2020/2021. Setelah dilakukan rangkaian panjang penelitian yang berlangsung selama kurang lebih 3 bulan ini, dapat diketahui bahwa model kepemimpinan yang professional dan penerapan komunikasi internal dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti. Hal ini bisa dilihat dari tingkat perolehan nilai yang terus meningkat di setiap siklusnya.

**Ketentuan Hasil Evaluasi Pra Siklus, Siklus I & II**

Kriteria	Pra Siklus		Siklus I		Siklus II	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Tuntas	18	40.00%	26	57.78%	40	88.89%
Tidak Tuntas	27	60.00%	19	42.22%	5	11.11%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Pada tahap pra siklus, jumlah guru yang memperoleh nilai dengan kategori tuntas sebanyak 18 orang (40 %), setelah diterapkan model kepemimpinan professional dan komunikasi internal, pada siklus I, jumlah guru yang tuntas meningkat menjadi 26 orang (57,78%) dan di siklus II meningkat menjadi 40 orang (88,89%). Data ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari model profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMA Negeri Bateti tahun pelajaran 2020/2021.



---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan pada SMA Negeri Bateti tahun pelajaran 2020/2021 dengan judul Pengaruh Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Bateti Tahun Pelajaran 2020/2021, dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, tingkat efektivitas komunikasi internal dan tingkat motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti.

Pada tahap pra siklus, total skor yang diperoleh 45 guru adalah 3020 dengan nilai rata-rata 68,39. Pada tahap pra siklus ini, hanya ada 18 guru yang memperoleh nilai tuntas dengan prosentase ketuntasannya 40%. Siklus I, total nilai meningkat menjadi 3315 dengan nilai rata-rata 74,84. Pada siklus I ini, sebanyak 19 guru belum memperoleh nilai dengan kategori tuntas dimana besaran prosentasenya adalah 42,22%. Sementara itu, 26 guru lainnya sudah tuntas perolehan nilainya dengan prosentase 57,78%. Total perolehan nilai pada siklus II adalah 3624 dengan skor rata-rata 81,04. Dari 45 guru yang menjadi objek penelitian ini, hanya 5 orang (11,11%) yang belum tuntas pada siklus II ini sedangkan 40 guru lainnya sudah tuntas dengan prosentase ketuntasannya 88,89%.

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMA Negeri Bateti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMA Negeri Bateti dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri Bateti.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMA Negeri Bateti tahun pelajaran 2020/2021, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain: (1) Perlu ada upaya peningkatkan profesionalitas kepemimpinannya dengan mengikuti berbagai pelatihan kepemimpinan dan memperluas wawasan dalam bidang pendidikan. (2) Memperbaiki sistem komunikasi internal di sekolah dengan membuat program yang memperkuat komunikasi antar guru, serta meningkatkan partisipasi guru dalam kegiatan yang dilakukan di sekolah. (3) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, serta memberikan feedback yang konstruktif terhadap kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wirawan, D. (2015). Evaluasi kinerja SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Supriadi, D. (2017). Manajemen kepemimpinan pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [3] Mulyasa, E. (2015). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Suryosubroto, B. (2018). Teori komunikasi: Kajian, metode, dan aplikasi. Jakarta: Kencana.
- [5] Sudijono, A. (2015). Pengantar statistik pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

- [6] Slameto. (2015). Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [8] Purwanto, N. (2016). Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Mardikanto, T., & Kuswanto, H. (2015). Perencanaan dan pengembangan SDM. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Hadari Nawawi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Ariawan, I. P. (2016). Kepemimpinan transformasional. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [12] Abdurrahman, M. (2017). Guru hebat, sekolah hebat. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Ardiansyah, A. (2021). Pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru di SMAN 1 Bandung. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.
- [13] Rahardjo, S., & Sari, S. R. (2019). Hubungan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Klaten. Jurnal Penelitian Pendidikan,
- [14] Anggraeni, E., & Saputri, D. (2020). Pengaruh kebijakan guru berprestasi terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Nganjuk. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran.
- [15] Wulandari, D. A., & Pramono, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Yogyakarta. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- [16] Pratiwi, L. D., & Wijayanti, N. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Pucanganom. Jurnal Administrasi Pendidikan.