

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi tidak terlepas dari perkembangan pendidikan. sejauh ini sekolah telah mencapai posisi sangat sentral dalam pendidikan manusia. Sekolah tidak lagi menjadi pelengkap pendidikan keluarga, namun sudah menjadi kebutuhan yang patut dan harus. Pengaruh komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan. Pengaruh komunikasi vertikal merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh karena itu eksistensi dan pertumbuhan organisasi sekolah akan lebih terjamin apabila organisasi tersebut dapat mencapai keberhasilan kerja para personel yang ada di dalamnya.

Untuk mencapai keberhasilan kerja guru dan pegawai salah satunya dipengaruhi oleh faktor komunikasi vertikal Kepala Sekolah. Komunikasi vertikal yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama. Komunikasi merupakan sarana yang digunakan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan guru dan pegawai ke tujuan dan sasaran organisasi.

Komunikasi vertikal juga dapat menjadi sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pemikiran antara pimpinan dan bawahan serta sebaliknya. Dengan adanya komunikasi seperti ini, bawahan akan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan-

keraguan dan kesalah pahaman sehingga akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan kerja.

Peningkatan kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah juga di pengaruhi oleh kualitas pimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah. Salah satu kekuatan efektifitas dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Perilaku Kepala Sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah (Suprihartin, 2004: 17).

Menurut salah seorang guru yang mengajar disekolah ini, dia mengatakan “fenomena yang terjadi di SD Negeri 005 Desa Baru, yaitu guru dan pegawai terdiri dari berbagai tingkatan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan dalam menjalankan tugas masing-masing, masih dapat dijumpai guru dan pegawai yang tidak tepat waktu, pulang sebelum waktunya, tidak menjalankan fungsi dengan semestinya dan juga dijumpai beberapa orang guru wanita pulang sewaktu jam sekolah dengan alasan menyusui anaknya”. Hal ini tentu secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 005 Desa Baru. (hasil observasi tanggal 20 juli 2014).

Dari fenomena di atas tentu sangat mempengaruhi keadaan kualitas kinerja guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru, diperlukan motivasi kedisiplinan yang tinggi dan harus ditetapkan oleh Kepala Sekolah. Dengan demikian dapat mempengaruhi guru dan pegawainya, disamping itu guru dan

pegawai juga dapat ikut mencontoh apa yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Akan tetapi fenomena ini tidak terlepas dari komunikasi vertikal Kepala Sekolah. Apabila hubungan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dan pegawainya baik, maka akan mampu mempengaruhi pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, begitu pentingnya komunikasi vertikal Kepala Sekolah dengan guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru. Dengan berkomunikasi inilah Kepala Sekolah dan guru dan pegawai dapat saling berhubungan satu sama lainnya dalam menjalankan tugas kerja. Disamping itu, kinerja guru dan pegawai berjalan dengan lancar dan berhasil sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri 005 Desa Baru, maka penulis mengangkat sebuah judul penelitian sebagai berikut:
“Pengaruh Komunikasi Vertikal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai Sekolah Dasar Negeri 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

B. Alasan pemilihan judul

1. Komunikasi vertikal merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai dalam menjalankan tugas di sebuah organisasi atau sekolah.
2. Judul ini relevan dengan jurusan yang peneliti ambil, yaitu ilmu komunikasi serta masalah ini sesuai dengan kemampuan penulis, baik dari segi waktu, dana, tenaga, serta lokasi penelitian.

3. masalah ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa, dosen, maupun instansi yang terkait.

C. Penegasan Istilah

Dalam menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka peneliti perlu menegaskan istilah yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengertian pengaruh

Menurut De Fleur, 1982 dalam Canggara,(2004:25) Pengaruh adalah: perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap dan tingkah laku seseorang. Karena itu, pengaruh bisa juga diartikan perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

2. Pengertian komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*) (Effendy, 2004:123).

3. Pengertian kinerja

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada pegawai

sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai (Kartono, 1992: 32).

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Bagaimana pengaruh komunikasi vertikal Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 005 Desa Baru.
- b. Apa kendala dan pendukung pengaruh komunikasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 005 Desa Baru.
- c. Seberapa besarkah pengaruh komunikasi vertikal Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 005 Desa Baru.
- d. Adakah pengaruh komunikasi vertikal Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 005 Desa Baru.

2. Batasan Masalah

Oleh karena penelitian ini sangat luas maka peneliti menfokuskan pada adakah pengaruh komunikasi vertikal yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Pengaruh Komunikasi Vertikal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai Sekolah Dasar Negeri 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Vertikal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai Sekolah Dasar Negeri 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Aspek Akademis:

- a. Sebagai langkah awal peneliti untuk dapat mengembangkan teori-teori yang didapat selama ini dan menambah khazanah Ilmu Komunikasi.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis:

Sebagai masukan dan bahan informasi untuk Kepala Sekolah, guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru.

G. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional

1. Kerangka Teoritis

a. Pengaruh

Menurut De Fleur, 1982 dalam Canggara, (2004: 25) Pengaruh adalah: perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada

pengetahuan, sikap dan tingkah laku seseorang. Karena itu, pengaruh bisa juga diartikan perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan. Selanjutnya Stuart, (1988) mengatakan pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penenerima sebelum dan sesudah menerima pesan (Canggara, 2010:165).

Pengaruh bisa terjadi dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Pada tingkat pengetahuan pengaruh bisa terjadi dalam bentuk perubahan persepsi dan perubahan pendapat. Sementara itu perubahan pendapat terjadi bilamana terdapat perubahan penilaian terhadap suatu objek karena adanya informasi yang lebih baru. Adapun yang dimaksud dengan perubahan sikap adalah adanya perubahan internal pada diri seseorang yang diorganisasikan dalam bentuk prinsip, sebagai hasil evaluasi yang dilakukannya terhadap suatu objek baik yang terdapat di dalam maupun diluar dirinya.

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam pengaruh, ialah umpan balik (*feedback*). Umpan balik adalah pengaruh yang langsung diterima oleh sumber dari penerima. Umpan balik bisa berupa data, pendapat, komentar, atau saran. Namun dapat diketahui bahwa umpan balik memiliki konsekuensi yang dapat mematahkan kreativitas komunikator jika hal itu bertendensi negatif, dan bisa juga mendorong komunikator untuk lebih maju dan lebih baik (Canggara, 2010: 166-168).

b. Komunikasi

Komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka (West, 2008:5). Tidak ada kelompok atau organisasi yang dapat bertahan tanpa komunikasi. Sebuah ide, betapa pun besarnya, adalah sia-sia sebelum ide itu dapat disampaikan dan dimengerti orang lain.

Komunikasi mempunyai empat fungsi utama dalam sebuah kelompok atau organisasi, yaitu: fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi dan informasi. Komunikasi berfungsi untuk mengendalikan perilaku anggotanya dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai otoritas hirarkis dan pedoman resmi dimana anggota-anggotanya diwajibkan untuk mematuhi. Sebagai contoh, karyawan wajib untuk mengkomunikasikan keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasannya langsung (P. Robbins, 2002: 146).

c. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang mencakup komunikasi yang terjadi di dalam dan di antara lingkungan yang besar dan luas. Jenis komunikasi ini sangat bervariasi karena komunikasi organisasi juga meliputi komunikasi interpersonal (percakapan antara bawahan dan atasan), kesempatan bicara didepan publik, kelompok kecil dan komunikasi dengan menggunakan media. Oleh karenanya, organisasi terdiri atas kelompok yang diarahkan oleh tujuan akhir yang sama (Wets, 2008: 38).

Dalam eksperimen Hawthorne, memberikan pengaruh yang besar terhadap teori modern karena mencetuskan pendekatan hubungan antarmanusia

terhadap organisasi. Para peneliti di Western Electric Hawthorne Plant di pinggiran kota Cicago tertarik untuk mempelajari dampak level pencahayaan terhadap produktivitas karyawan. Satu kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian-penelitian ini adalah bahwa organisasi harus dipandang sebagai satu kesatuan sosial: untuk meningkatkan produksi, paraatasan harus mempertimbangkan sikap dan perasaan karyawannya dalam Roethlisberger dan Dicson 1939 (West, 2008: 39).

d. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam pada itu bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan (Effendy, 2004:123).

Selain itu komunikasi vertikal menunjukkan arus komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan yang kebanyakan digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarah, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum (Muhammad, 2009:108).

Dimensi vertikal ini dapat dibagi menjadi dua arah, yaitu kebawah dan ke atas. Komunikasi vertikal kebawah yaitu, komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut juga komunikasi kebawah. Sedangkan komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengalir ke tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi (P.Robbins, 2002:148).

Komunikasi ke bawah ini mengarah ke bawah, dari individu di tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki ke mereka yang berada di tingkat yang lebih rendah. Bentuk paling umum dari komunikasi kebawah adalah instruksi kerja, memo resmi, pernyataan kebijakan perusahaan, prosedur, manual kerja, atau publikasi perusahaan.

Dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali kita dengar dari anggota organisasi bahwa “kita tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi.” Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan kebutuhan individu-individu akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Tidak adanya informasi yang terkait pekerjaan cukup dapat menciptakan konflik dan stres di antara anggota organisasi. Situasi serupa di hadapi oleh siswa yang tidak pernah mendapatkan informasi tentang persyaratan dan harapan yang diinginkan oleh dosen.

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas (*upward communication*) sama banyaknya dengan komunikasi kebawah. Dalam situasi-situasi semacam ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih

rendah dalam hierarki organisasi daripada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal. Ini terbukti dengan munculnya sejumlah publikasi karyawan yang sifatnya “bawah tanah/ilegal” dalam berbagai perusahaan besar.

Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting. *Gary kreps*, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya.

1. komunikasi keatas menyediakan umpan balik bagi para manajer mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang di hadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang di perlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
2. hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
3. hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
4. hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi (Jhon dkk, 2006: 121).

Komunikasi vertikal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dan seluruh karyawan, bisa juga bertahap melalui eselon-eselon yang banyaknya bergantung pada besar dan kompleksnya suatu organisasi. Komunikasi vertikal yang lancar, terbuka, dan saling mengisi merupakan pencerminan sikap kepemimpinan yang demokratis, karena komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dan manusia (Effendy, 2004: 123).

Komunikasi ke atas memiliki beberapa kelebihan yaitu:

1. Sangat penting untuk mempertahankan dan bagi pertumbuhan organisasi.
2. Memberikan manajemen umpan balik yang diperlukan mengenai semangat kerja karyawannya dan berbagai ketidakpuasan yang mungkin.
3. Memungkinkan manajemen memiliki kesempatan untuk memperoleh berbagai gagasan baru dari para pegawainya.

Selain itu, komunikasi ke atas juga memiliki beberapa masalah, yaitu:

1. Sulit dikendalikan.
2. Para pegawai seringkali enggan mengirim pesan yang negatif karena mereka khawatir mereka dianggap sebagai biang keladi.
3. Pesan yang dikirim ke atas itu , terutama yang menyangkut ketidakpuasan, tidak didengar atau ditanggapi oleh manajemen karena bisa mengganggu produktivitas.

Selain komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah pun juga memiliki masalah, adapun masalah yang dihadapi dalam komunikasi ke bawah yaitu:

1. Manajemen dan karyawan sering kali berbicara dengan berbahasa yang berbeda.

2. Banyak menejer tidak mengetahui bagaimana agar pesan mereka dapat dipahami karyawannya (Devito, 1997: 346-347).

e. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai (Kartono, 1992: 32).

Jika membicarakan kinerja tidak terlepas hubungannya dengan keahlian pegawai. Keahlian apa yang dimiliki oleh guru dan pegawai tersebut? Keahlian apa saja yang diperlukan untuk masa akan datang? Apakah guru dan pegawai memiliki latar belakang yang cukup? Jawaban yang tepat dan sangat penting demi keberhasilan kinerja guru dan pegawai tersebut, penialaian kinerja sangat penting dan membantu dalam melaksanakan peran guru dan pegawai.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan motivasi, motivasi ini dapat diartikan sebagai sebab, alasan dasar, dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlalu berperan terhadap tingkah laku manusia (Kartono, 1992:127). Sedangkan motivasi itu terbagi dua yaitu motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri seseorang, seseorang melakukan sesuatu karena ia ingin melakukan, motivasi ekstrinsik atau yang berasal dari luar diri seseorang, dimana ia melakukan sesuatu untuk memenangkan suatu hadiah yang khusus ditawarkan untuk perilaku tersebut.

Produktifitas kinerja yang tinggi dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau untuk kerjanya, tingkatan, tolak ukur masing-masing yang dilihat dari kinerjanya (Salim, 1992:126).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja pada organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampun dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut *patner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan

5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja(Moeheriono, 2012: 96).

2. Konsep Operasional

Untuk memudahkan dalam melakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan jabaran konsep teoritis kedalam konsep operasional. Hal ini dimaksudkan agar data tersebut dapat diamati dan diukur agar lebih terarah.

Adapun indikator-indikator yang menentukan pengaruh komunikasi vertikal pimpinan (Kepala Sekolah) terhadap kinerja guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru adalah sebagai berikut:

Indikator	Dimensi
Komunikasi vertikal Kepala Sekolah	a. Instruksi / perintah <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi instruksi. 2. Memberikan perintah 3. Menanggapi perintah b. Dukungan / dorongan <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan dorongan 2. Pandangan terhadap dorongan dan dukungan. c. Pengarahan <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan dapat diterima

	<p>2. Memberikan pengarahan</p> <p>3. Pengarahan sesuai aturan</p> <p>d. Kebijaksanaan</p> <p>1. Kebijaksanaan mengambil keputusan.</p> <p>2. Kebijaksanaan dapat meningkatkan kinerja.</p>
<p>Meningkatkan Kinerja guru</p>	<p>a. Produktifitas kerja yang tinggi</p> <p>1. Penunjang produktifitas kerja</p> <p>2. Pengarahan bisa meningkatkan produktifitas kinerja.</p> <p>3. Pemeliharaan komunikasi yang baik.</p> <p>b. Motivasi</p> <p>1. dukungan dapat meningkatkan motivasi.</p> <p>2. dorongan meningkatkan motivasi kinerja.</p> <p>3. Komunikasi dapat menjadi motivasi .</p> <p>4. Motivasi bentuk dari keseriusan.</p> <p>c. Tanggung jawab</p> <p>1. Bertanggung jawab terhadap instruksi.</p> <p>2. Bertanggung jawab sebagai penunjang produktifitas kinerja.</p> <p>3. Bertanggung jawab dalam menaati peraturan.</p>

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data-data yang berupa angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang diproses dengan cara dijumlahkan dan ditafsirkan dalam bentuk kalimat (Arikunto, 1996: 224).

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 005 Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian:

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini Kepala Sekolah, guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru.

b. Objek penelitian:

Yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh komunikasi vertikal.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang diriset (Kriyantono, 2006: 151). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru yang berjumlah 23 orang.

b. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek atau fenomena yang akan diamati. (Kriyantono, 2006: 151). Peneliti mengambil sampel dari keseluruhan guru dan pegawai yang ada di SD Negeri 005 Desa Baru yang berjumlah adalah 23 orang yaitu 1 orang Kepala Sekolah, 20 orang guru, 1 orang penjaga sekolah dan 1 orang pegawai tata usaha. Hal ini sesuai dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:68).

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui angket, observasi, dan dokumentasi dari penelitian dan objek penelitian

b. Data Sekunder

Data sekunder ini berupa data-data yang diperoleh melalui buku-buku yang menjadi pendukung dari penelitian ini.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Angket adalah metode kuesioner yang merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin, 2005: 123).

- b. Dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan untuk menelusuri data historis (Bungin, 2005: 144).
- c. Observasi adalah sebagai alat pengumpul data mengenai pengamatan langsung dan tidak langsung mengenai perilaku dan makna perilaku dari para responden (Rakhmat, 2009 :83).
- d. interiew/ wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi dengan ukuran sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara ini disebut juga dengan teknik komunikasi secara langsung dengan memperhatikan bahasa sesuai dengan tingkat pengetahuan responden (Rakhmat, 2009: 88).

7. Hipotesis

Hipotesis adalah pertanyaan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya dalam menerangkan fakta-fakta atau kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk langkah selanjutnya.

Dari kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi vertikal Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SD N 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi vertikal Kepala Sekolah kinerja guru dan pegawai SD N 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar..

Kaidah pengujian signifikansi :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan
 $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima artinya tidak signifikan

dengan taraf signifikansi: $\alpha = 0,05$ (Sunarto, 2009: 113).

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik. Statistik adalah salah satu alat untuk mengumpulkan data, mengolah data, menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis data yang dikumpulkan tadi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik koefisien korelasi dengan menggunakan beberapa cara:

a. Teknik analisis kualitas data

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis

pada taraf signifikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas :

- a) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) (Noor, 2011: 164).

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji realibilitas digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

b. Teknik analisis deskriptif persentase

Teknik deskriptif persentase ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada dalam penelitian, yaitu variabel komunikasi vertikal dan variabel motivasi kerja. Langkah-langkah yang ditempuh untuk menguji variabel dengan menggunakan teknik deskriptif persentase ini adalah:

- 1) Membuat tabel frekuensi angket variabel (x) dan variabel (y)

- 2) Menentukan skor responden yang diperoleh dengan skor yang telah ditemukan
- 3) Menjumlahkan skor yang diperoleh setiap responden
- 4) Memasukkan skor tersebut kedalam rumus

$$\% = \frac{F \cdot 100\%}{N}$$

Keterangan :

F = skor yang diperoleh

N = skor ideal

% = persentase

c. Analisis regresi linear sederhana

Analisis ini untuk menganalisis data penelitian mengenai pengaruh komunikasi vertikal Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SD N 005 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Persamaan regresi linear

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas atau variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai intercept konstan atau harga Y bila X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan (Noor, 2011: 179).

1) Koefisien korelasi

Metode analisis korelasi product moment yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah deskriptif kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dengan bentuk angka-angka dengan rumusan korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \cdot Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi Product Moment

n = jumlah individu dalam sampel

X = angka mentah untuk variabel X

Y = angka mentah untuk variabel Y (Bungin, 2008:197)

Dengan rincian sebagai berikut:

Jawaban A “sangat sering” diberi skor 5

Jawaban B “sering” diberi skor 4

Jawaban C “cukup sering” diberi skor 3

Jawaban D “tidak sering” diberi nilai 2

Jawaban E “sangat tidak sering” diberi nilai 1 (Umar, 2009: 51

Korelasi Pearson Product Moment (r), dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Adapun interpretasi terhadap nilai r hasil analisis korelasi adalah sebagai berikut (Akdon, 2007: 124) :

Tabel 1

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

I. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara keseluruhan terhadap penelitian ini, maka Penulis merumuskan susunannya sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam pembahsan ini berisikan tentang Latar Belakang, Alasan Pemilihan Judul, Penegasan Istilah, Permasalahan, Tujuan

Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Gambaran umum lokasi penelitian/ struktur organisasi SD Negeri 005 Desa Baru. Sarana prasarana, jumlah pegawai, agama dan tingkat pendidikan.

BAB III : PENYAJIAN DATA

yaitu menjelaskan tentang bagaimana pengaruh komunikasi vertikal Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru.

BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam pembahasan ini Peneliti menjelaskan tentang pengaruh komunikasi vertikal dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai SD Negeri 005 Desa Baru.

BAB V : PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA