

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SMAN 2 LUWU WALENRANG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh

MUSDALIFA

15.02.06.0052

Dibimbing oleh;

1. **Dr. Hj. A. Sukmawati A, S.Ag., M.Pd.**

2. **Muh. Ihsan, SPd., M.Pd**

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA GURU DI SMAN 2 LUWU WALENRANG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh
MUSDALIFA
15.02.06.0052

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musdalifa
Nim : 15.0206.0052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

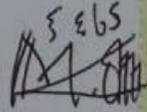
Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang di tunjukkan sumbernya. Segalah kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

IAIN PALOPO Palopo, Maret 2020

Yang membuat pernyataan,

5265


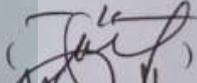
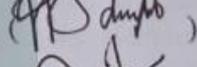
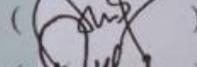
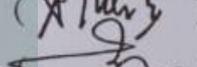
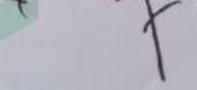
MU
NIM. 15.0206.0052

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang yang ditulis oleh MUSDALIFA Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0052, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 10 Maret 2020 M bertepatan dengan 6 rajab 1441 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Palopo, APRIL 2021

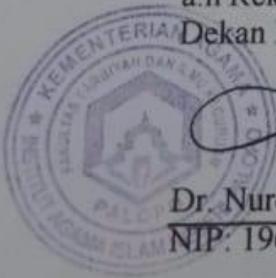
TIM PENGUJI

- | | | |
|------------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd | Ketua Sidang | () |
| 2. Hj.Nursaeni, S.Ag.,M.Pd | Penguji I | () |
| 3. Dwi Risky Arifanti, S.Pd.,M.Pd | Penguji II | () |
| 4. Dr.Hj.A.Sukmawati A. S.Ag.,M.Pd | Pembimbing I | () |
| 5. Muh, Ihsan S.Pd.,MPd. | Pembimbing II | () |

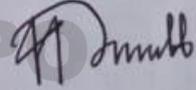
Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam




Dr. Nurdin K, M.Pd
NIP: 19681231 199903 1 014


Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19690615 200604 2 004

ABSTRAK

Musdalifa, 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Luwu Walenrang". Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Hj. A. Sukmawati A, S.Ag., MPd dan Muh. Ihsan, SPd., M.Pd

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan Desain *ax-post facto* dengan tujuan untuk: 1) Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. 2) Mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. 3) Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Sampel penelitian berjumlah 43 orang guru. Untuk mendapatkan data penelitian digunakan instrumen angket yang telah di validasi oleh tim pakar. Angket disusun menggunakan skala Likert, Dokumentasi. Selanjutnya analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. 2) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Hal ini dibuktikan hasil t hitung dari 1) gaya kepemimpinan adalah t hitung 5.287 + t tabel 1.683 adapun signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) komunikasi interpersonal t hitung 2.849 sedangkan t tabel 1,683 adapun signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komunikasi interpersonal. 3) gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan $T_{hitung} = 5.287$ dan 2.849 dengan signifikannya $0,000 < 0,05$. Jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan R Square sebesar 0,955 atau 95,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis.

Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang tercinta ayahanda Misran dan ibunda Nurmina yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil, dan atas segala jerih payah, pengorbanan, serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, S.H, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., MM. dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Dr. Hj. A. Ria Warda M, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
4. Dr. Hj. A. Sukmawati A, S.Ag., M.Pd. Pembimbing I dan Muh. Ihsan, SPd., M.Pd Pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Para Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.
6. Kepala Perpustakaan H. Madehang, S.Ag. M.Pd. beserta stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepala sekolah, dan siswa-siswa SMA Negeri 2 Luwu serta segenap stafnya yang juga turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kepada sahabat-sahabat ku tercinta: Wiwu ulandari, dewi sartika, nisdia, widiarti yang telah memberikan motivasi, masukan kerja samanya dan bantuan berupa materi maupun non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam, terkhusus bagi teman-teman Manajemen Pendidikan Islam B angkatan 2015 dan teman-teman di kelas Manajemen Pendidikan Islam A.

Semoga Allah swt, membalas segala saja kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang belipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan Pendidikan khususnya Manajemen Pendidikan Islam dan semoga usaha penulis berniali ibadah di isi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulis skripsi ini masi banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu. Saran dan kritik yang sifatnya membangun. Penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. *Amiin Ya Rabbil' Alamin.*

Palopo, Maret 2020
Penulis,

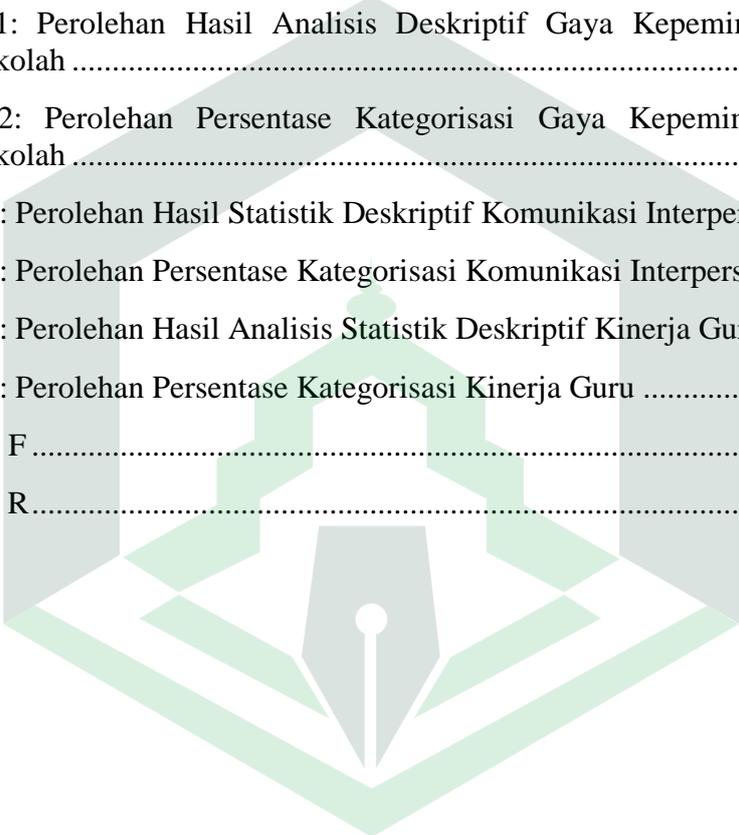
MUSDALIFA
NIM. 15. 0206.0052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS PENGUJI	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variable dan Ruang Lingkup Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data/Instrument Penelitian.....	43
F. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen	45
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	79
B. Implikasi Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1: Alternatif Jawaban:	45
Tabel 3.2: Interpretasi Validasi Isi:	47
Tabel 3.3: Validator Instrumen Penelitian:	48
Tabel 3.4: Interpretasi Releabilitas:	49
Tabel 4.1: Perolehan Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
Tabel 4.2: Perolehan Persentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	57
Tabel 4.3: Perolehan Hasil Statistik Deskriptif Komunikasi Interpersonal	59
Tabel 4.4: Perolehan Persentase Kategorisasi Komunikasi Interpersonal	60
Tabel 4.5: Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru	62
Tabel 4.6: Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru	63
Tabel Uji F	70
Tabel Uji R	72



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1: Perbandingan indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah	58
Gambar 4.2: Perbandingan Indikator Komunikasi Interpersonal	61
Gambar 4.3: Perbandingan Indikator Kinerja Guru	64



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga sekolah seharusnya memiliki sistem yang peka terhadap perubahan sehingga dapat menyesuaikan perkembangan yang terjadi. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan perilaku kepala sekolah dalam memperkarsai proses interaksi disekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, dan proses pelaksanaan sesuai dengan pemimpin Pendidikan di antaranya ialah membantu guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah untuk mencapai rumusan tujuan yang telah ditentukan.¹

Kepemimpinan dapat diterjemahkan sebagai sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain pola-pola interaksi, hubungan kerjasama dan lain sebagainya.² Oleh karena itu, Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam memengaruhi perilaku orang lain terutama dalam menyelesaikan tugasnya. kemampuan dalam memimpin dapat berpengaruh positif terhadap keberhasilan suatu organisasi yang dipimpin, kegiatan memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan memerlukan adanya komunikasi interpersonal agar hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik.

¹Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, (IAIN Palopo, 2017), h.1.

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2001), h.17.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan secara efektif dan efisien. Pemimpin yang dikatakan memiliki kompetensi adalah pemimpin yang mampu berkomunikasi baik dengan bawahannya karena dengan adanya komunikasi pemimpin dengan dapat mengetahui perkembangan kinerja bawahannya. Dalam kepemimpinan kepala sekolah ada beberapa gaya yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan Laissez Faire.

Sekolah sebagai pendidikan formal yang bertujuan membentuk manusia yang berkarakter dan memiliki kepribadian yang baik. Dalam hal ini guru dituntut harus berkompentensi pedagogic, karena kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Seperti yang di jelaskan dalam penelitian Asep Saepul Hamdi bahwa peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 pasal 1 ayat 1 dan 2 berisi tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.³ Kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan harus dapat memahami, mengatasi, dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi dilingkungan sekolah, dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian rumusan tujuan maka salah satu tugas dari kepala sekolah adalah

³Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Cv Budi Utama, 2014) h.31.

mampu melakukan komunikasi interpersonal kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut Deddy Mulyana dalam penelitian Eva nofianti dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal.⁴ Dengan demikian, komunikasi interpersonal kepala sekolah akan menyebabkan timbulnya rasa percaya diri manusia sehingga dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan kepala sekolah untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan memperhatikan beberapa indikator dari komunikasi interpersonal meliputi: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Karena dengan komunikasi yang baik kepada guru yang bertugas melaksanakan proses belajar mengajar merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Dari beberapa indikator komunikasi interpersonal indikator yang sangat tinggi pengaruhnya adalah kepositifan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu berdasarkan target, sasaran, standar, yang telah disepakati bersama dalam suatu periode tertentu.⁵ Dengan demikian, dapat di kemukakan bahwa kinerja guru yang baik dapat menopang pencapaian tujuan organisasional sesuai dengan yang di harapkan. Salah satu yang menyebabkan kinerja guru yang baik ialah komunikasi interpersonal dari kepala sekolah sehingga gaya kepemimpinan yang ditunjukkan

⁴Eva Nofianti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, 2016) h.7.

⁵Supriatno, J., *Penilaian Kerja dan Pengembangan Guru*, (Yogyakarta: BPEE, 1996), h.7.

kepala sekolah merupakan pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di sekolah SMAN 2 Luwu Walenrang dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi pembelajaran diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, sistem penilaian, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar menggunakan teknik hafalan dan tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru selaku bawahannya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang ada di sekolah seharusnya memiliki bekal kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam

menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga harus mampu memengaruhi bawahannya serta mampu berkomunikasi secara interpersonal guna untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat mengetahui secara langsung masalah yang dihadapi oleh guru selama proses pembelajaran. Komunikasi interpersonal penting untuk diteliti karena peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari cara kepala sekolah memberikan arahan, motivasi, melalui komunikasi secara interpersonal kepada bawahannya. Hasil dari wawancara peneliti dengan guru mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah kepala sekolah sudah menerapkan komunikasi secara interpersonal tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah masih kurang merespon baik saat sedang melakukan komunikasi kepala sekolah jarang memberikan masukan, memberikan motivasi.

Kinerja guru penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksana pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru. Penilaian kinerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Mencermati hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru pada SMAN 2 Luwu Walenrang*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan bahwa yang menjadi objek permasalahan adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Adapun batasan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA SMAN 2 Luwu Walenrang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Adapun rincian tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritis peningkatan kinerja guru

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan gaya kepemimpinanya juga komunikasi interpersonal guna meningkatkan kinerja guru di lembaga yang dipimpinya.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru mengeni bagaimana mengoptimalkan

kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN 2 Luwu Walenrang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan latar belakang mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, kepala sekolah dalam menggunakan gaya kepemimpinannya tentu akan dapat berpengaruh pada komunikasi interpersonal kepala sekolah dan dapat berdampak terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal bukanlah hal yang kedengarannya asing bagi kita, bahkan sudah menjadi penelitian yang sangat banyak dilakukan dalam menganalisis sejauh manakah pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru tersebut. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajiannya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Adlan Adam memperoleh data yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah karena dengan adanya

gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan dapat berjalan dengan baik.⁶ Gaya kepemimpinan kepala sekolah turut andil mempengaruhi kinerja guru.

Persamaan dari penelitian tersebut ialah memiliki tujuan yang sama yaitu menganalisis adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain, persamaan tersebut terdapat pula perbedaan yaitu menggunakan jenis penelitian regresi linear sederhana sedangkan yang digunakan peneliti yaitu jenis penelitian analisis jalur (*path analysis*), serta objek penelitian pada Adlan Adam menuju pada sekolah SD Negi di Kecamatan Gondokusuman daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan peneliti selanjutnya objek penelitiannya mengarah pada sekolah menengah SMAN 2 Luwu Walenrang. Perbedaan yang lain yaitu peneliti terdahulu belum meneliti mengenai komunikasi interpersonal sedangkan peneliti selanjutnya telah meneliti komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian Octaviani Darsanti Putri tentang adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Negeri 1 Jogonalan Klaten yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja guru di SMK Negeri 1 Jogonalan Klaten.⁷ Hasil penelitian Octaviani Darsanti Putri memiliki persamaan dengan peneliti selanjutnya.

⁶Adlan Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta, 2014), h.vii

⁷Octaviani Darsanti Putri, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jogonalan Klaten*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012) h.117

Persamaan penelitian yaitu meneliti tentang adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi uji validitas instrument. Adapun perbedaan peneliti selanjutnya dengan penelitian Octaviani Darsanti Putri yaitu Subyek penelitian peneliti sebelumnya mengkaji variabel gaya kepemimpinan pada variabel (X2) sedangkan peneliti selanjutnya mengkaji gaya kepemimpinan pada variabel (X1).

Hasil penelitian Deta Sorya Affandi tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru di gugus iii kecamatan sumber baru kabupaten jember 2013⁸. Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya ialah memiliki tujuan yang sama yaitu menganalisis gaya kepemimpinan dan komunikasi Di samping itu terdapat pula perbedaan yaitu peneliti sebelumnya meneliti tentang motivasi kerja dan prestasi kerja, peneliti sebelumnya belum meneliti tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru.

B. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari Bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah

⁸Deta Sorya Affandi, *pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru* (Jember, 2013) h.4

kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan (*leadership*) tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain. Yukl dalam Husaini Usman mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian tujuan satu atau beberapa tujuan tertentu.
- 3) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- 4) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- 5) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang di organisasi kearah pencapaian tujuan.
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan pengarahan terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.⁹

Menurut Nawawi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan kegiatan yang terarah pada tujuan Bersama.

Dipertegas dengan pendapat Robbins yang mendefenisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dan mengarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰ Banyak ahli mendefenisikan kepemimpinan. Dari sekian banyak itu, Stoner mencoba menggabungkannya menjadi satu pengertian, bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk memengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

⁹Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2006), h.279

¹⁰Novianti Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016) h.7

Menurut Dwi Windu Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.¹¹ Pendapat lain mengenai kepemimpinan yaitu Menurut Tjiptono, Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.¹² Menurut Wahjosumidjo yang dikutip oleh Siti Nurbaya Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrasi, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.¹³ kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

IAIN PALOPO

¹¹Dwi windu satya Adriana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru* (Veteran semarang) h. 43

¹²Deta Sorya Affandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerjaguru* (gugus III kecamatan sumber baru kabupaten jember, 2013) h. 5

¹³Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kerja Guru* (Lambaro Angan,2015) h. 119

¹⁴Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* (iain palopo,2017) h.12

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya. Kepemimpinan juga dapat berupa kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, agar dalam pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan tujuan yang ingin dicapai tepat pada sasaran.

Adapun hadis yang membahas mengenai kepemimpinan, Ibn Umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggung jawaban perihal rakyat yang di pimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya yang akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang di pimpinnya. Dan kamu sekalipun pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal yang di pimpinnya. (Bukhari, Muslim)

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukkan oleh pemimpin dan di ketahui oleh pihak lain ketika pemimpin

berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain, gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses menggerakkan dan mempengaruhi para pekerja gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.¹⁵

Penelitian yang dilakukan Fiedler ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan ini berada dalam sebuah garis kontinuum antara pemimpin yang berorientasi tugas dan berorientasi hubungan. Pemimpin yang berorientasi pada tugasnya adalah pemimpin yang cenderung melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun kondisinya menyenangkan atau tidak menyenangkan sama sekali. Pemimpin yang berorientasi pada hubungan, sebaiknya adalah pemimpin yang cenderung melaksanakan tugasnya dengan baik pada tingkat yang agak menyenangkan semua pihak.¹⁶ Adapun tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga Pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga Pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*)
- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervise, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil Pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem *solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah serta kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

¹⁵Dwi Windu Satya Adriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru* (Semarang) h.45

¹⁶Novianty Djarfi, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta, 2016) h. 8

Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan professional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan Pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program Pendidikan disekolah salah satu indikator kinerja kepala sekolah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya.¹⁷ Dalam kajian Islam pelaksanaan tugas seorang pemimpin diterangkan dalam Q.S. An-Nisa/4;58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Terjemahnya;

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.”¹⁸

Adapun menurut pakar lain mengenai Gaya kepemimpinan yaitu:

Menurut Veithzal Rivai yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah polah menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kombinasi dari konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.¹⁹ Setiap pemimpin akan mengambil cara tertentu tergantung pada orang yang di pimpinnya, masalah yang di hadapinya, dan situasi

¹⁷Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, (Iain Palopo, 2017) h.19

¹⁸Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Dipenegoro, 2013), h.87

¹⁹Veithzal Rivai, dkk., *Islamic Quality Education Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), h. 122

yang di rasakannya. Untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan indikator:

1) Gaya kepemimpinan autokratis (*Otoriter*)

Kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan dari pemimpin. Mereka harus patuh dan setia terhadap pimpinan secara mutlak, Dengan gaya kepemimpinan ini inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki adanya musyawarah, sehingga anggota tidak mendapat kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Adanya rapat hanyalah untuk menyampaikan intruksi-intruksi. Adapun hadist yang membahas mengenai pemimpin yang otoriter 'Aidz bin amru r.a, ketika ia masuk kepada ubaidillah bin zihad berkata: hai anakku saya telah mendengar rasulullah saw bersabda: Sesungguhnya sejahat-jahatnya pemerintah yaitu yang kejam (otoriter), maka janganlah kau tergolong dari pada mereka (HR. Buchary, Muslim)

2) Gaya kepemimpinan Demokratis,

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam gaya demokratis, pemimpin memposisikan diri di tengah-tengah anggota kelompok, artinya, pemimpin yang demokratis menciptakan hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan sebagai atasan dan bawahan melainkan sebagai saudara. Dalam hal ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional.

3) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan. Dalam hal ini, pemimpin hanya bertugas sebagai penasihat. Pemimpin sama sekali tidak memberi kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya tanpa memberikan petunjuk atau saran-saran yang diperlukan. Dengan demikian, akan mudah terjadi kekacauan karena tingkat keberhasilan suatu organisasi semata-mata disebabkan oleh kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan dari pemimpin. Ditambah lagi tidak adanya rencana dan pengawasan dari pemimpin yang akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi tidak jelas. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang *laissez faire* sering dianggap sebagai seorang yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.²⁰

Adapun beberapa dimensi dan indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut: Dimensi 1. Gaya Kepemimpinan Autokratis, indikator a) bertindak sebagai penguasa tunggal b) Tidak menerima kritik saran dan pendapat c) sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan menghukum 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, indikator a) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil b) senang menerima saran, pendapat dan kritik c) mengutamakan kerja sama dan pencapaian tujuan organisasi d) berusaha memberi kesempatan untuk berkembang kepada guru e) berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan

²⁰Emalia Fitriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru*, (Semarang, 2016), hal.43

melihat kemampuan dari kelompoknya f) memberi bimbingan. 3. Laissez Faire, indikator a) partisipasi kepemimpinan minim b) pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual c) pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi d) memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota.

Adapun bentuk gaya kepemimpinan menurut Anju Mehrotra yaitu:

1. Autocratic Leaders centralize power and decision making in themselves. They structure the complete work situation for their employees who are expected to do what they are told. The leaders take the full authority and assume full responsibility.
2. Participative leaders decentralize authority. Participative decisions are not unilateral, as with the autocrat, because they arise from consultation with followers and participation by them. The leader and group are acting as a social unit. Leaders/principals having participative style will generally seek to establish a trusting open relationship with the staff. They will have a belief system, which places a high value on the capacity of staff to improve decision making when they are involved.
3. Free-rein leaders avoid power and responsibility. They depend largely upon the group to establish its own goals and work out its own problems. Group members train themselves and provide their own motivation. The leader plays only a minor role.²¹

2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

a. Pengertian Komunikasi

Aktifitas kehidupan manusia dalam keseharian, aktifitas yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia yaitu aktivitas komunikasi. Dengan komunikasi, manusia bisa menjalin hubungan antar sesama manusia. Komunikasi yang dilakukan manusia bisa dilakukan secara verbal atau pun Non verbal. Begitu juga dalam sebuah perusahaan, peran komunikasi sangat membantu kariawan untuk

²¹Anju Mehrotra, *Leadership styles of Principals*, (New Delhi: Mittal Publication, 2005), h. 7.

saling berinteraksi sesama kariawan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai Bersama.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dan Theodore M. Newcomb, bahwa pengertian komunikasi tersebut ialah: Benard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Muliana, menyatakan bahwa, “komunikasi ialah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses trnsmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi”.²² Menurut Werther and Davis “*Communication is transfer of information and understanding from one person to another person*”. (Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain).²³ Kata komunikasi berasal dari Bahasa latin *communication* yang berarti ‘pemberitahuan’ atau ‘pertukaran pikiran’. Jadi, secara garis beras, dalam suatu proses komunikasi haruslah terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran dan pengertian antara komikator (penyebar pesan) komunikan (penerima pesan).

Proses komunikasi dapat diartikan sebagai ‘transfer informasi’ atau pesan (*message*) dari pengiriman pesan sebagai komunikator dan kepada penerima sebagai komunikan. Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk mencapai saling pengertian (*mutual undersanting*) antara kedua pihak yang terlibat dalam proses konukasi. Dalam komunikasi, komunikator mengirimkan peran/informasi kepada komunikan sebagai sasaran komunikasi.

²²Eva Nofiyanti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan* (yogjakarta, Griya perbelanjaan mekar, 2016) h.14

²³Hendri Prasetyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Surabaya,2014) h.4

Adapun beberapa defenisi komunikasi dari para pakar, sebagai berikut:

- 1) Komunikasi adalah proses yang menggambarkan siapa mengatakan apa dengan cara apa, kepada siapa dengan efek apa (Laswell)
- 2) Komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu.
- 3) Komunikasi adalah proses yang melibatkan seseorang untuk menggunakan tanda-tanda (alamiah atau universal berupa symbol-simbol berdasarkan perjanjian manusia). Verbal atau nonverbal yang disadari atau tidak disadari yang bertujuan untuk memengaruhi sikap orang lain.
- 4) Komunikasi adalah proses dimana seseorang individual tau komunikator mngoperkan stimulant biasanya dengan lambing Bahasa (verbal maupun nonverbal) untuk mengetahui tingkah laku orang lain (Carll I. Hovland)
- 5) Komunikasi adalah penyebaran informasi, ide-ide sebagai sikap atau emosi dari seseorang kepada orang lain terutama melalui simbol-simbol. (Theodorson dan Theodorson)
- 6) Komunikasi adalah seni menyampaikan informasi, ide dan sikap seseorang kepada orang lain (Edwin Emery).
- 7) Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesame manusia (Delton E, Mc Farland).
- 8) Komunikasi adalah proses social, dalam arti pelemparan pesan/lambing yang mana mau tidak mau akan menumbuhkan pengaruh pada semua proses dan berakibat pada bentuk perilaku manusia dan adat kebiasaan (William Albig).
- 9) Komunikasi berarti suatu mekanisme suatu hubungan antar manusia dilakukan dengan mengartikan symbol secara lisan dan membacanya melalui ruang dan menyimpan dalam waktu (Charles H. Cooley).
- 10) Komunikasi merupakan proses pengalihan suatu maksud dari sumber kepada penerima, proses tersebut merupakan suatu seri aktivitas, rangkaian atau tahap-tahap yang memudahkan peralihan maksud tersebut (A. Winnet).
- 11) Komunikasi merupakan komunikasi antar pribadi yang menggunakan system symbol linguistic, seperti system symbol verbal (kata-kata) dan non-verbal. System ini dapat di sosiolisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual) (Karlfried Knapp). Brent D. Ruben dalam Muhammad (2011) menjelaskan komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, megirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.²⁴

Berdasarkan pengertian komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah transmisi informasi, baik pemberi informasi dan penerima

²⁴Tommy Suprpto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* (Yogyakarta 2009) h. 5

informasi. Baik menggunakan symbol-simbol atau gagasan komunikasi, jadi dalam kepemimpinan kepala sekolah komunikasi sangat penting untuk dilakukan karena komunikasi adalah berupa data yang akan diterima oleh bawahannya.

b. Pengertian Komunikasi interpersonal

Untuk mengetahui apa yang dimaksud komunikasi interpersonal, maka secara satu persatu istilah tersebut akan dijelaskan. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk yang memiliki makna sebagai panduan pikiran serta perasaan atau ide, gagasan, informasi, harapan, himbauan kepercayaan dan lain-lain. Sedangkan Interpersonal adalah hubungan antar pribadi manusia yang memainkan peran penting dalam membentuk kehidupan masyarakat, terutama ketika hubungan antar pribadi itu mampu memberikan dorongan kepada orang tertentu yang hubungannya dengan prasaan, pemahaman informasi dukungan dan berbagai bentuk komunikasi yang memengaruhi citra diri orang serta membantu orang untuk memahami harapan-harapan orang lain dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau antara kelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika²⁵ Menurut Deddy Mulyana dalam penelitian Eva Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan

²⁵Zaitul Akmal, *Dampak Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (zawiyah cotkala langsa, Stain, 2014) h.7

sebagainya.²⁶ komunikasi Interpersonal Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Ada beberapa tujuan komunikasi interpersonal yang diutarakan Muhammad yaitu; (a) Menemukan diri sendiri, bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Kenyataannya sebagian besar dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang telah kita pelajari dalam pertemuan interpersonal; (b) Menemukan dunia luar, kita dapat memahami banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita, hal itu menjadikan kita lebih banyak memahami dunia luar; (c) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, hubungan yang penuh arti dapat membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita; (d) Berubah sikap dan tingkah laku, kita lebih sering membujuk melalui komunikasi interpersonal dari pada komunikasi media masa; (e) Untuk bermain dan kesenangan, memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks.²⁷ Komunikasi interpersonal terdiri dari dua kata yaitu “komunikasi” dan “interpersonal”.

²⁶Eva Nofianti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta,2016) h. 7

²⁷Fitrina Afrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci UPI-YPTK (padang) h.6

Efektivitas dalam komunikasi interpersonal akan mendorong terjadinya hubungan yang positif antara teman, keluarga, masyarakat, maupun pihak-pihak yang saling berkomunikasi. Hal tersebut memberikan manfaat dan memelihara hubungan antar pribadi. Proses komunikasi minimal terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengirim pesan, pesan itu sendiri dan target penerima pesan. Menurut Suranto mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal tidak hanya dengan apa yang dikatakan, yaitu bahasa yang digunakan, tapi bagaimana dikatakan misalnya non-verbal pesan yang dikirim, seperti nada suara dan ekspresi wajah.²⁸ Dalam buku komunikasi dan hubungan masyarakat yang ditulis oleh H. A. W. Widjaja dijelaskan bahwa, "Interpersonal communications, komunikasi antara pribadi yaitu proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara 2 orang atau lebih di dalam suatu kelompok kecil manusia". Kemudian Arni Muhammad berpendapat bahwa, "komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya".

Begitu pula dengan pengertian yang dikemukakan Joseph. A. Devito yang dikutip oleh Alo Liliweri bahwa, "Komunikasi antar pribadi merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan

²⁸Hendri Prasetyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, (Surabaya,2014) h.4

umpan balik yang langsung”.²⁹ Komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat diukur melalui indikator 1) Keterbukaan: Keterbukaan dalam berkomunikasi diharapkan masing-masing orang tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicara 2) Empati: Empati dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. 3) Dukungan: Dukungan dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan, motivasi, atau semangat serta nasehat kepada orang lain yang sedang di dalam situasi membuat keputusan. 4) Kepositifan: Positif dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi diri sendiri agar bersikap positif sehingga komunikasi yang disampaikan kepada orang lain juga akan diterima dengan positif 5) Kesamaan Kesamaan dalam berkomunikasi sangat penting karena dapat membuat komunikasi berjalan dengan efektif antara yang menyampaikan pesan dengan yang menerima pesan.³⁰

Menurut M. Rogers mengartikan bahwa komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Ciri-ciri komunikasi antar pribadi menurut Rogers adalah sebagai berikut: (1) Arus pesan cenderung dua arah, (2) konteks komunikasinya dua arah, (3) Tingkat umpan balik yang tinggi, (4) Kemampuan mengatasi tingkat selektivitas, terutama selektivitas keterpaan tinggi, (5)

²⁹Indriani, *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*, (Jakarta,2014) h.10

³⁰Siti Hardiyati, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*, (Jakarta,2018) h.24

Kecepatan jangkauan terhadap khayalak yang besar relatif lambat. (6) Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

Adapun beberapa dimensi dan indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut: 1. Dimensi, Keterbukaan Adapun indikatornya terdiri dari a) menciptakan iklim keterbukaan b) menerima saran dan kritik secara positif c) membuka bimbingan profesional. 2. Empati, indikator a) Mau mendengarkan dan menanggapi keluhan guru b) memberi dukungan moril c) menghayati pengalaman yang diceritakan. 3. Kepositifan, indikator a) bersikap tulus b) sikap saling percaya c) tidak pilih kasih d) menghargai orang lain. 4. Dukungan, indikator, a) Memberi kesempatan menyampaikan ide/pendapat secara personal b) mendukung guru untuk maju. 5 Kesamaan, indikator, a) memberi pesan yang jelas b) memastikan pesan dapat dimengerti c) menggunakan bahasa yang dapat dipahami.

Dalam komunikasi antar pribadi harus memiliki sifat keterbukaan, karna keterbukaan adalah hal yang penting saat kita akan membangun kepercayaan, maka ada beberapa indicator yang menunjukkan bahwa sebuah proses komunikasi interpersonal mulai ada keterbukaan yaitu:

- 1) Pernyataan positif Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik.
- 2) Perasaan bertanggung jawab Perasaan bertanggung jawab didalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain.

- 3) Kehadiran Saat kita melakukan komunikasi interpersonal, maka kita perlu memastikan bahwa kita hadir baik secara fisik maupun emosional di sana. Orang lain akan lebih segan untuk berkomunikasi dengan kita apabila kita mampu benar-benar hadir dalam komunikasi tersebut.
- 4) Umpan Balik Dengan adanya kehadiran kita, maka akan ada umpan balik yang diberikan oleh orang lain. Umpan balik merupakan bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Tanpa adanya umpan balik, kita akan merasa bahwa kita sedang diabaikan.
- 5) Reaksi Spontan Reaksi spontan juga menunjukkan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi. Seseorang akan cepat dalam memberikan responnya sebagai tanda bahwa ia setidaknya mendengarkan apa yang kita utarakan.
- 6) Perasaan Bebas Berpendapat Hilangnya rasa intimidasi dan juga perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan sesuatu menunjukkan bahwa keterbukaan yang sudah terbangun dalam proses komunikasi.
- 7) Perhatian Adanya perhatian sebenarnya hampir sama dengan reaksi spontan. Ini merupakan hal yang cukup baik karena menunjukkan bahwa apa yang sedang kita sampaikan memang didengar oleh penerima pesan.
- 8) Kejujuran Kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan

adanya unsur ini komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa di pertanggungjawabkan.³¹Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan agar komunikasi berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengertian komunikasi interpersonal dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk yang memiliki makna sebagai panduan pikiran serta perasaan atau ide, gagasan, informasi, harapan, himbuan kepercayaan, komunikasi antar pribadi secara tatap muka yang dapat mendapatkan reaksi secara langsung maupun secara verbal atau non verbal oleh sebab itu kepala sekolah harus mampu melakukan komunikasi interpersonal dengan baik dan memiliki keterbukaan komunikasi interpersonal yang baik.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.³² Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam organisasi.³³ Mangkunegara, mengemukakan kinerja dapat didefinisikan

³¹<https://pakarkomunikasi.com/indikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal>
Diakses pada tanggal 17 mei 2018 jam 15.10 WIB

³²Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogykarta: Deepublish,2017) h.182

³³Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Cv Budi Utama,2014), h.32

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴ menurut Munir dalam penelitian Luthfi Nurul Hidayati, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.³⁵ Kinerja atau achievement merupakan terjemahan yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu “performance” yang mempunyai arti hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.³⁶ Kinerja adalah hasil prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁷ Sedangkan menurut Mulyasa terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.³⁸

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e)

³⁴Adlan Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta, 2014), h.11

³⁵Luthfi Nurul Hidayati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru* (Semarang, 2015), h.13

³⁶ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

³⁷Dwi Windu Satya Adriana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*, (Semarang), h.43

³⁸Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: Rosda Karya, 2007), h.227

Komunikasi, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain: (10) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasar pendidikan, (6) merencanakan program pengajaran, (7) memimpin kelas, (8) mengelola interaksi belajar mengajar, (9) melakukan penilaian hasil belajar peserta siswa, (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (13) memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk penelitian untuk peningkatan kalitas pembelajaran.³⁹

Adapun beberapa dimensi dan indikator kineja guru sebagai berikut: Dimensi, 1. Kualitas kerja, Adapun indikatornya terdiri dari a) merencanakan program pengajaran dengan tepat b) melakukan penilaian hasil belajar c) menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran 2. Kecepatan/Ketetapan, Kerja indikator a) menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran b) memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa c) menyelesaikan program pengajaran. 3. Inisiatif dalam bekerja, indikator a) menggunakan media dalam pembelajaran b) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran c) menyelenggarakan administrasi sekolah d) menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah. 4. Kemampuan kerja, indikator a) Mampu dalam memimpin kelas b) mampu mengelolah IMB c) mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa d) menguasai landasan pendidikan. 5. Komunikasi, indikator a) melaksanakan layanan bimbingan belajar mengkomunikasikan hal-hal

³⁹ Dr. Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, (Bumi Aksara Jakarta, 2006), h.94

baru dalam pembelajaran b) menggunakan berbagai teknik dalam mengelolah proses belajar mengajar c) Terbukan dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan parah ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam hal ini guru dalam suatu sekolah dengan baik yang sesuai standar kriteria yang telah ditetapkan dalam sekolah tersebut. Kinerja yang di peroleh guru tersebut bisa dilihat dari aktifitas-aktifitas kesehariannya dalam meyelesaikan tugas.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kompetensi professional yang dimaksud tersebut adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup:

- 1) Penguasaan materi, yang meliputi pemahaman karateristik dan subtansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan dalam knteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memperivikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, serta pemahaman manajemen pembelajaran.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik meliputi berbagai karateristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya (kognitif, afektif, dan psikomotor) dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran.
- 3) Pembelajaran yang mendidik, yang terdiri atas pemahaman konsep dasar proses Pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran.

- 4) Pengembangan kepribadian profesionalisme, yang mencakup pengembangan intuisi keagamaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasikan diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi guru meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik baiknya.

C. Kerangka Pikir

Keefektifan kinerja sekolah sangatlah penting. Keaktifan sekolah dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan kinerja guru. Keberhasilan suatu sekolah tidak lepas dari gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi bawahannya melalui tingkah laku.

Prestasi kerja atau penampilan kerja yang ditunjukkan guru dalam menyelesaikan tugas pokoknya sebagai pendidik di sekolah, dapat tercapai jika mereka memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik atau demokratis. Kepala sekolah dikatakan memiliki gaya kepemimpinan demokratis apabila dia mampu mempengaruhi bawahannya, dapat menerima masukan/pendapat dari bawahannya, memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin kepala sekolah akan banyak disenangi oleh guru/bawahannya dan akan terbangun hubungan harmonis antara kepala sekolah dengan guru/bawahannya dan dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja seorang guru tidak lepas dari komunikasi interpersonal kepala sekolah yang terus-menerus dilakukan

⁴⁰Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta Bumi Aksara, 2013), h.51

kepala sekolah tidak lain yaitu menginginkan adanya peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Komunikasi interpersonal merupakan percakapan yang dilakukan secara tatap muka, Percakapan yang dilakukan kepala kepada guru. Kepala Sekolah yang memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi akan menyelesaikan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Selain itu, guru jika terus menerus diberikan komunikasi interpersonal akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja guru pun meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Sebaliknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah, terhadap komunikasi interpersonal rendah dapat mengakibatkan guru malas dan bosan dan bekerja semaunya karena kurangnya komunikasi sehingga kinerja guru pun juga ikut berpengaruh. Kepala sekolah yang kurang dalam gaya kepemimpinannya sulit dalam memengaruhi seluruh elemen sekolah khususnya guru sehingga komunikasi interpersonal kepala sekolah pun kurang dan kinerja guru yang diinginkan sulit tercapai.

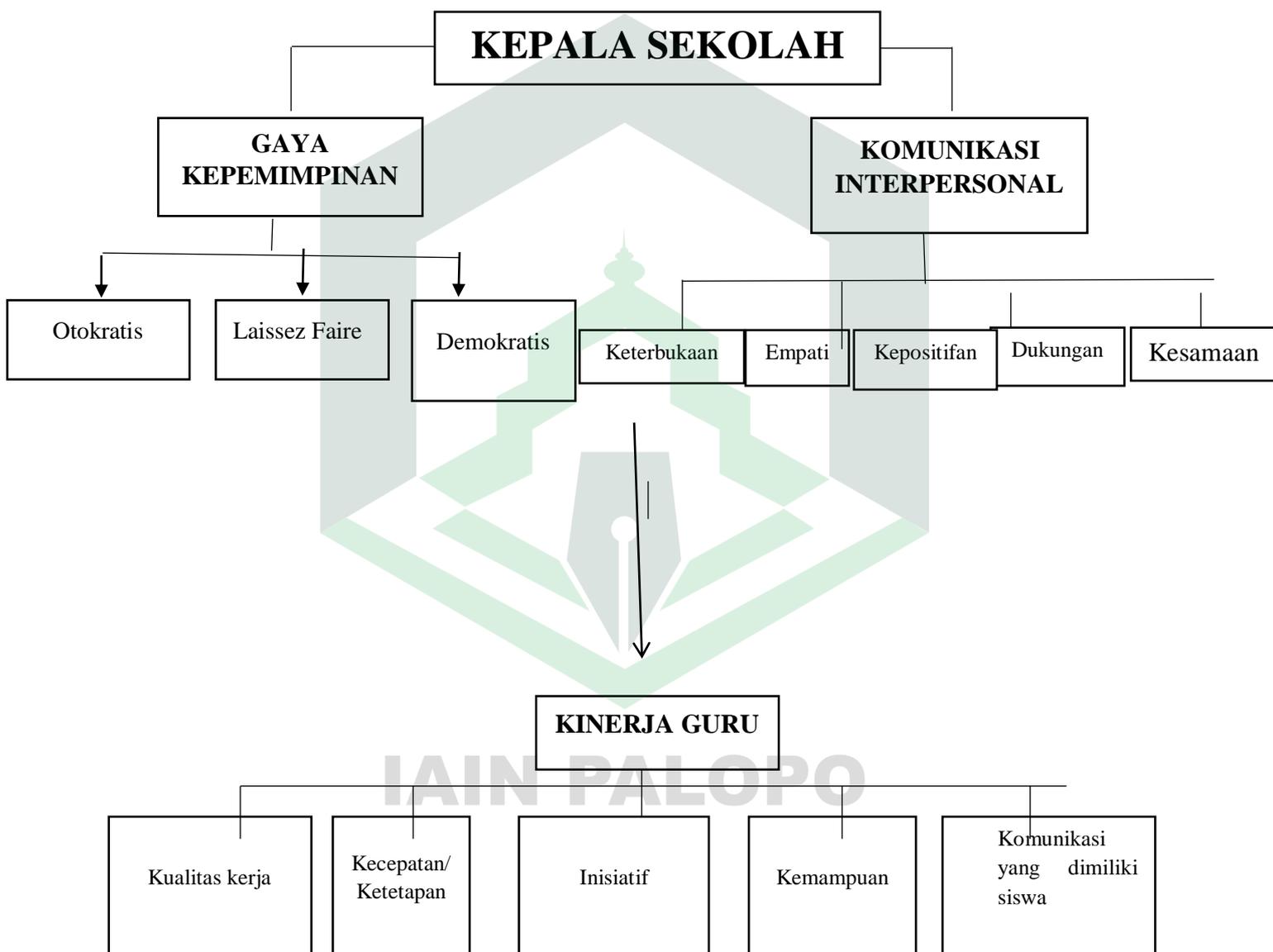
Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, namun masih ada faktor lain salah satunya adalah komunikasi interpersonal kepala sekolahnya. Kinerja guru akan terwujud apabila memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan mampu mempengaruhi bawahannya dengan kepemimpinannya dapat menunjang kinerja guru yang baik. Kepala sekolah salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja guru.

Sebaliknya, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak baik maka banyak yang tak suka dengan kepemimpinannya akan berpengaruh negatif dalam meningkatkan kinerja guru gaya kepemimpinan yang tidak baik atau buruk tidak memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memengaruhi kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan dapat pula mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak positif kepada guru karena dengan adanya komunikasi interpersonal kepala sekolah guru dapat termotivasi sehingga guru dapat bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan bertanggung jawab dan selalu memberikan informasi kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah. Kepala sekolah yang baik akan selalu memberikan komunikasi interpersonal sehingga kinerja guru tetap optimal. Dengan kata lain, guru yang memiliki komunikasi yang baik akan bergairah atau bersemangat dalam bekerja sehingga akan berusaha meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai seorang pendidik. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif terhadap guru yang juga mempengaruhi kinerja guru. Mengacu pada penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan

komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan juga ikut andil dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Bagan 2.1 kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis terbagi dua yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya akan dapat menggerakkan penelitian. Sehingga peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk di uji kebenarannya.⁴¹

Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan asumsi-asumsi dan paparan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

a. H_0 : "Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru".

H_1 : "Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru".

b. H_0 : "Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru".

⁴¹Muhammad Nisfianoor, *Pendekatan Modern untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hal.8

H_1 : "Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru'.

c. H_0 : "Tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinann dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru".

H_3 : "Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru."

2. Hipotesis Statistik

Adapun rumus statistik untuk rumusan masalah yaitu:

a. $H_0 : r_{yx_1} : 0$

$H_1 : r_{yx_1} \neq 0$

b. $H_0 : r_{yx_2} = 0$

$H_2 : r_{yx_2} \neq 0$

c. $H_0 : r_{yx_1 x_2} = 0$

$H_3 : r_{yx_1 x_2} \neq 0$

IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ex-post facto asosiatif simetris yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Menurut Sopyan Siregar, penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengaju pada penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjekaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.⁴² Penelitian ini bersifat ex-post facto yang tergolong ke dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk simetris karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksprimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 2 Luwu Walenrang. Penggunaan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah maksud penelitian yang dilakukan untuk memperjelas

⁴²Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 15

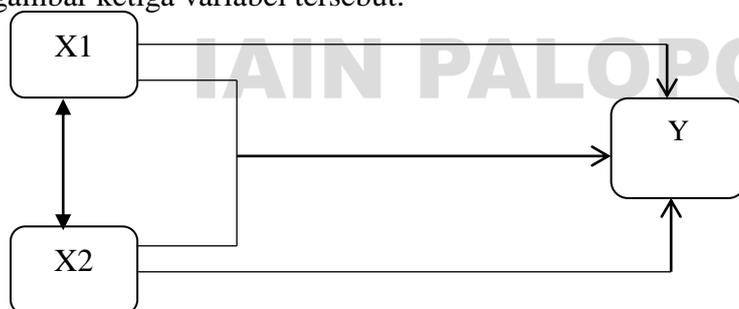
sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Dengan ini peneliti menggunakan pendekatan antara sebagai berikut:

- a. Pendekatan Manajerial, yakni pendekatan yang dilakukan untuk melihat pihak sekolah dalam hal peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah selama ini.
- b. Pendekatan psikologi, mengkaji masalah dengan mempelajari jiwa seseorang dengan melalui gejala perilaku yang diamati. Pendekatan ini digunakan untuk melihat sejauh mana kepala sekolah dalam melaksanakan komunikasi interpersonal dengan menggunakan teori-teori komunikasi interpersonal
- c. Pendekatan sosiologis, suatu usaha mendekati permasalahan yang berhubungan dengan proposal ini yang didasarkan pada fenomena-fenomena dan kenyataan-kenyataan sosial.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan kinerja guru (Y) Berikut ini gambar ketiga variabel tersebut.



Gambar 3.1 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Keterangan:

X1 : Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

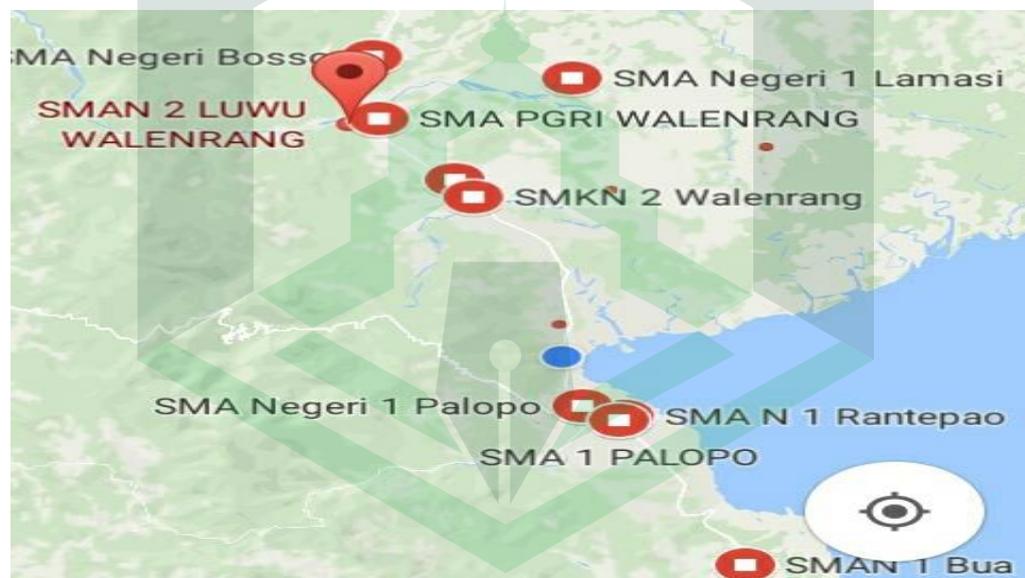
X2 : Komunikasi Interpersonal

Y : Kinerja Guru

B. Lokasi dan waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 2 Luwu yang berada di Kecamatan Walenrang Tengah Kabupaten Luwu.



2. Waktu

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal dan waktu seperti dalam tabel (terlampir)

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya salah pengertian dan salah persepsi dalam memahami judul, maka penulis kemukakan beberapa definisi operasional.

- a. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, memengaruhi dan memotivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya Untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan indikator: (1) otokratis (autocratic leadership), (2) Laisser Faire (bebas), (3) Demokratis,
- b. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Dan dapat diukur melalui 1) Keterbukaan. Keterbukaan dalam berkomunikasi diharapkan masing-masing orang tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicara. 2) Empati. Empati dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. 3) Dukungan. Dukungan dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan, motivasi, atau semangat serta nasehat kepada orang lain yang sedang di dalam situasi membuat keputusan. 4) Kepositifan Positif dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi diri sendiri agar bersikap positif sehingga komunikasi yang disampaikan kepada orang lain juga akan diterima dengan positif 5) Kesamaan Kesamaan dalam berkomunikasi sangat

penting karena dapat membuat komunikasi berjalan dengan efektif antara yang menyampaikan pesan dengan yang menerima pesan.

c. Kinerja Guru (Y) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja guru dapat diukur melalui dimensi: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketapan, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) Komunikasi,

2. Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini, maka ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan sub variable (1) Otokratis, (2) laissez Faire, (3) demokratis. Serta kinerja guru dengan sub variabel (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketapan, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) Komunikasi,

- a. Obyek penelitian ini adalah SMAN 2 Luwu Walenrang.
- b. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMAN 2 Luwu Walenrang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴³

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Koinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 119.

Peneliti dalam penelitian ini akan melakukan penelitian populasi, karena yang diambil adalah semua guru. Populasi yang diambil adalah semua guru di SMAN 2 Luwu dengan jumlah 43 orang tahun pelajaran 2018/2019.

2. Sampel

Penelitian dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁴ Peneliti menggunakan semua guru SMA Negeri 2 Luwu yang berjumlah 43 orang sebagai populasi. sehingga peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling yaitu sampling jenuh, yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁵

E. Teknik Pengumpulan Data/ Instrumen Penelitian

Teknik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian kuantitatif dengan dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan

⁴⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 118

⁴⁵Andhita desy wulansari, *Penelitian pendidikan suatu pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012) hal.43

secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, yang didalamnya terdapat kuesioner yang diberikan kepada responden yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan peneliti. Selain itu terdapat juga observasi dan dokumentasi.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.⁴⁶ Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal dan kinerja guru pada SMAN 2 Luwu . Pengertian dipertegas oleh Sugiyono yang mengemukakan bahwa, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan.⁴⁷

Penelitian ini, butir-butir instrument angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif: (SL), selalu (S) Sering, (Kd) kadang-kadang, (JR)

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan, Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

⁴⁷Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142

jarang, dan (TP) tidak pernah. Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 5, 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4 dan 5.⁴⁸

Tabel 3.1: Aternatif jawaban

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-kadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak Pernah	1

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.⁴⁹ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁵⁰ Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 123.

⁴⁹Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

⁵⁰Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106.

oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁵¹ Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (\checkmark) pada skala *likert* 1-5 seperti berikut ini :

Skor 1	: Tidak Pernah
Skor 2	: Jarang
Skor 3	: Kadang-Kadang
Skor 4	: Sering
Skor 5	: Selalu

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

⁵¹Sugiono, *Ibid.*, h. 129.

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1).

C = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5).

R = Angka yang diberikan oleh penilai.⁵²

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan

dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁵³

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

⁵²Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

⁵³Sugiono, *Ibid.*, h. 184.

Tabel 3.3
Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2	Munir, S.Pd, M.Pd	Dosen

Sumber Data: Dosen Validator Angket

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[2(5-1)]} = 0,75$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (*valid*). Nilai V (*Aiken's*) pada angket motivasi kerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[2(5-1)]} = 0,75$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (*valid*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}(0,75)$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah *valid*.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Reliabilitas mununjukan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.⁵⁴ Untuk mencari reliabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \frac{(1 - \sum \delta_b^2)}{\delta_t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir.

δ_t^2 = Varians total.⁵⁵

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:⁵⁶

Tabel 3.4: Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

⁵⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 221.

⁵⁵Suharsimi Arikunto., *Ibid*, h. 239.

⁵⁶M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

2. Teknik observasi dan dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan tentang jumlah guru pada SMA Negeri 2 Luwu dan beberapa aspek lainnya yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.⁵⁷ Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi, diantaranya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini

⁵⁷Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

menggunakan *software SPSS ver. 23*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) dengan variable terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X_1 dan X_2 diikuti dengan perubahan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 23*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square* $> 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* $< 0,05$. Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berawal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel mempunyai variansi yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka penelitian menggunakan *software SPSS for windows ver. 23*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $> \alpha$ maka variansi setiap sampel homogenitas.

4) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independen Variabel*) terhadap variabel terikatnya (dependen variabel) menjadi terganggu. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-arsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIP). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF, maka semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antar variabel, dengan ketentuan:⁵⁸

- (1) Jika nilai VIF > 10 , maka ada kasus multikolinearitas.
- (2) Jika nilai VIF < 10 , maka tidak ada kasus multikolinearitas

Jika hasil SPSS VIF menunjukkan angka 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaiknya jika lebih dari 10 maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas.

3. Uji hipotesis

⁵⁸Ekayanti Mutmainah, *ekonometrika*, Laporan Penelitian, (Palopo: IAIN, 2018), h.39

Uji hipotesis yaitu metode yang dilakukan untuk mengambil keputusan yang di dasarkan dari analisis data, baik dari percobaan maupun dari observasi. Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut.

1. Persamaan Regresi

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

X_1 = nilai hasil angket gaya kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = nilai hasil angket komunikasi interpersonal kepala sekolah

Y = nilai hasil angket Kinerja Guru

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai (-) variabel Y .⁵⁹

2. Kriteria Pengujian

H_0 Diterima Jika

- a) $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$, atau
- b) $\text{sigma} > 0,05$

H_1 Diterima Jika

- a) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau
- b) $\text{sigma} \leq 0,05$

⁵⁹Ridwan dan Akson, *Rumus data dalam Analisis Statistik*, (Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007), h. 133

model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16 for Windows. Dalam analisis regresi linear berganda tersebut penulis menggunakan uji t-test dan uji F.



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 90,21 dan variansi sebesar 6,06 dengan standar deviasi sebesar 2,46 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 9,23 skor terendah 85,38 dan skor tertinggi 94,62 Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini (*terlampir*)

IAIN PALOPO

Tabel 4.1

Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	43
Rata-rata	90.21
Median	90.76
Std. Deviation	2,46
Variance	6.06
Range	9.23
Minimum	85.38
Maximum	94.62

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Jika skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dikelompokkan ke dalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁶⁰ Jadi, skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁶¹

⁶⁰ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

⁶¹ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Perolehan Persentase Kategorisasi
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0
71-80	Cukup Baik	0	0
81-90	Baik	24	56
91-100	Sangat Baik	19	44
Jumlah		43	100

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu yang mengikuti Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 56% karena frekuensi sampel 24 dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 44% karena frekuensi sampel 19.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Luwu termasuk dalam kategori

baik dengan frekuensi sampel 24 orang dan hasil peresentase 56%. Adapun skor rata-rata yaitu 90.21. Tingginya hasil peresentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil variable gaya kepemimpinan kepala sekolah, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variable gaya kepemimpinan kepala sekolah adapun indikatornya yaitu otokratis, Laissez Faire, Demokratis. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variable gaya kepemimpinan kepala sekolah.



Gambar 4.1. Perbandingan Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variable gaya kepemimpinan kepala sekolah pada indikator gaya kepemimpinan autokratis memperoleh nilai sebesar 1126, indikator gaya kepemimpinan demokratis memperoleh nilai sebesar 2391, indikator gaya kepemimpinan laissez faire memperoleh nilai sebesar 1526.

Berdasarkan hasil perbandingan indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah indikator yang sangat berpengaruh di SMAN 2 Luwu adalah indikator gaya kepemimpinan demokratis.

b. Hasil Komunikasi Interpersonal

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel Komunikasi Interpersonal (X₂) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor Komunikasi Interpersonal yang menunjukkan skor rata-rata adalah 88.47 dan varians sebesar 6.96 dengan standar deviasi sebesar 2.63 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 9.44 skor terendah 84.44. dan skor tertinggi 93.89 Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Komunikasi Interpersonal

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	43
Rata-rata	88.47
Median	88.88
Std. Deviation	2.63
Variance	6.96
Range	9.44
Minimum	84.44
Maximum	93.89

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Jika skor Komunikasi Interpersonal dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase komunikasi interpersonal. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau

banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁶² Jadi, komunikasi interpersonal dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁶³ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Perolehan Persentase Kategorisasi
Komunikasi Interpersonal

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0
71-80	Cukup Baik	0	0
81-90	Baik	34	79
91-100	Sangat Baik	9	21
Jumlah		43	100

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel komunikasi interpersonal yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah SMA Negeri 2 Luwu yang memiliki komunikasi interpersonal pada kategori Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan komunikasi interpersonal pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, Komunikasi interpersonal pada kategori baik diperoleh persentase 79% karena

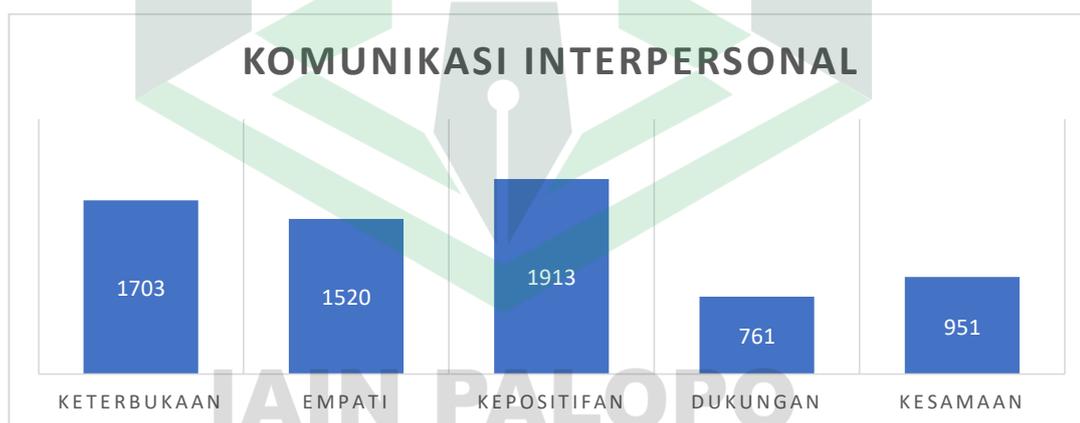
⁶²J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63

⁶³ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

frekuensi sampel 34 dan komunikasi interpersonal pada kategori sangat baik diperoleh persentase 21% karena frekuensi sampel 9.

Berdasarkan Tabel 4.3 dan 4.4 tersebut, dapat dijelaskan bahwa Komunikasi interpersonal SMA Negeri 2 Luwu termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan hasil persentase 79%. Adapun skor rata-rata yaitu 88.47. Tingginya hasil persentase komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil variable komunikasi interpersonal, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variable komunikasi interpersonal adapun indikatornya yaitu keterbukaan, empati, kepositifan, dukungan, kesamaan. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variable komunikasi interpersonal.



Gambar 4.2. Perbandingan Indikator Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variable komunikasi interpersonal pada indikator keterbukaan memperoleh nilai sebesar 1703, indikator empati memperoleh nilai sebesar 1520, indikator kepositifan

memperoleh nilai sebesar 1913, indikator dukungan memperoleh nilai sebesar 761, indikator kesamaan memperoleh nilai sebesar 951.

Berdasarkan hasil perbandingan indikator komunikasi interpersonal indikator yang sangat berpengaruh di SMAN 2 Luwu adalah indikator gaya kepositifan dengan nilai sebesar 1913.

c. Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 88,69 dan varians sebesar 5,53 dengan standar deviasi sebesar 2,35 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 7,83 skor terendah 83,91 dan skor tertinggi 91,74. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	43
Rata-rata	88.13
Median	88.69
Std. Deviation	2.35
Variance	5.53
Range	7.83
Minimum	83.91
Maximum	91.74

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap katagori atau kelas.⁶⁴ Jadi, kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁶⁵

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0
71-80	Cukup Baik	0	0
81-90	Baik	39	91
91-100	Sangat Baik	4	9
Jumlah		43	100

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel di tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu yang memiliki kinerja guru pada kategori Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan

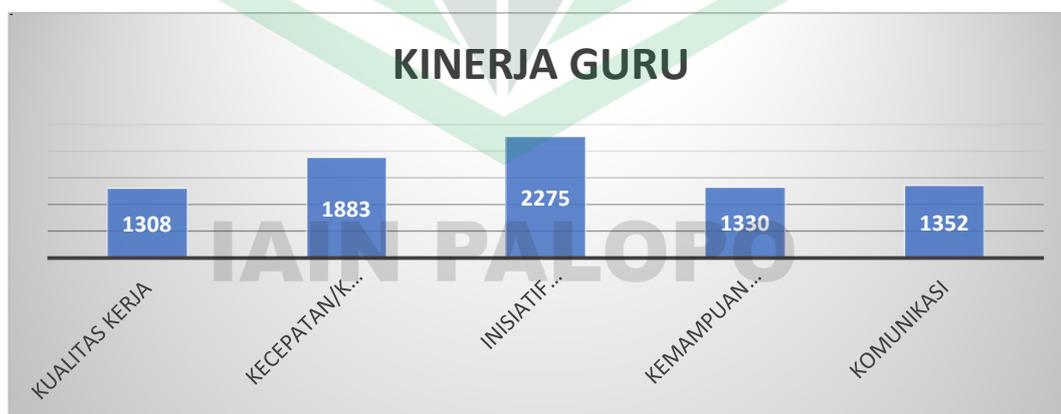
⁶⁴ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

⁶⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan, Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 91% karena frekuensi sampel 39 kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 9% karena frekuensi sampel 4.

Berdasarkan Tabel 4.5 dan 4.6 tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 39 orang dan hasil persentase 91%. Adapun skor rata-rata yaitu 88.13. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil variable kinerja guru, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variable kinerja guru adapun indikatornya yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketetapan, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variable kinerja guru



Gambar 4.3. Perbandingan Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variable kinerja guru pada indikator kualitas kerja memperoleh nilai sebesar 1308,

indikator kecepatan/ketetapan memperoleh nilai sebesar 1883, indikator inisiatif dalam bekerja memperoleh nilai sebesar 2275, indikator kemampuan kerja memperoleh nilai sebesar 1330, indikator komunikasi memperoleh nilai sebesar 1352.

Berdasarkan hasil perbandingan indikator kinerja guru indikator yang sangat berpengaruh di SMAN 2 Luwu adalah indikator inisiatif dalam bekerja dengan nilai sebesar 2275.

2. Uji persyaratan analisis data

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solition*) ver 23 for windows (telampir).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significance correction* dari nilai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.054, Komunikasi interpersonal sebesar 0,011, adapun nilai signifikansi dari sebesar 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada variabel Gaya

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja guru serta Kinerja guru berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 23 for windows (*telampir*). menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan saling memiliki hubungan yang linear bila kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil analisis data (*lampiran*) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.488 lebih besar dari 0.05. Maka dapat dijelaskan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antar variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan variabel kinerja guru(Y).

c) Uji homogenitas

Uji homogenitas varians merupakan persyaratan dalam analisis data untuk menguji sampel yang digunakan apakah berasal dari varians yang sama atau homogen. Uji homogenitas varians dapat diuji melalui program *SPSS vers. 23* (*telampir*).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang homogen.
- b. jika taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang tidak homogen.

Berdasarkan analisis data uji homogenitas varians diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,082. Dengan demikian taraf signifikansi ($0,082 \geq 0,05$) maka H_0 diterima sehingga sampel dinyatakan berasal dari varians yang homogen.

d) Uji Multikoleniritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 23*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji pariasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *VIF* yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikoleniritas outputnya tampak pada tabel (*terlampir*). Berdasarkan hasil data tersebut, analisis tabel menunjukkan masih diantara 1-10 yang berarti tidak terjadi multikolieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 2 Luwu. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 23 for windows.

Tabel Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.743	2.936		1.956	.057
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.612	.116	.641	5.287	.000
Komunikasi Interpersonal	.308	.108	.345	2.849	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian dengan menggunakan spss ver. 23

a. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel analisis uji t variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, terhadap Kinerja guru (Y) dan (X1) menghasilkan konstanta “ α ” sebesar 5.743 dan koefisien regresi “ Bx_1 ” sebesar 0.612 sehingga persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + Bx_1$ atau $Y = 5.743 + 0.612 Bx_1$ Pengujian keberartian antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan kinerja guru (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 5.743 + 0.612 Bx_1$ menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja guru (Y) pada konstanta sebesar $Y = 5.743 + 0.612$

Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 5.287$ signifikan pada taraf nyata 0.000. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 43$ maka $df = n-2$ yaitu $43-2 = 41$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.683$.⁶⁶ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 5.287 \geq t_{tabel} 1.683$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan kinerja guru (Y).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu .

b. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu

Berdasarkan tabel analisis komunikasi interpersonal (X_2), terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan konstanta " α " sebesar 5.743 dan koefisien regresi " Bx_2 " sebesar 0.308 persamaannya yaitu: $Y = \alpha + Bx_2$ atau $Y = 5.743 + 0.308 Bx_2$

Pengujian keberartian antara komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 5.743 + 0.308 Bx_2$ menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada komunikasi interpersonal (X_2) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja guru (Y) pada konstanta sebesar $5.743 + 0.308 Bx_2$

Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2.849$ signifikan pada taraf nyata 0.000. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 43$ maka $df = n-2$ yaitu $43-2 = 41$. Jadi,

⁶⁶Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t", (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 244.

nilai $t_{\text{tabel}} = 1.683$.⁶⁷ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} 2.849 \geq t_{\text{tabel}} 1.683$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek komunikasi interpersonal (X2) dan kinerja guru (Y).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu

c. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara simultan di SMA Negeri 2 Luwu .

Tabel Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.421	1	214.421	492.825	.000 ^a
	Residual	17.838	41	.435		
	Total	232.259	42			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

a.) Nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal secara simultan mempengaruhi kinerja guru.

⁶⁷ Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, “Tabel distribusi t”, h. 244.

b.) Nilai signifikansi $0.000 > 0,05$ atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan tabel irova nilai sing sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA 2 Luwu.

4. Persamaan regresi

Berdasarkan tabel analisis di atas, terhadap data skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan konstanta " α " sebesar 5.743 dan koefisien regresi " Bx_1 " sebesar 0.612 dan koefisien regresi " Bx_2 " sebesar 0.308 sehingga persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + Bx_1$ atau $Y = 5.743 + 0.612x_1 + 0.308x_2 + \varepsilon$

Pengujian keberartian antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) kinerja guru (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 5.743 + 0.612x_1 + 0.308x_2$ yang berarti menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 5.743 dan Komunikasi Kepala Sekolah (X_2) 821 menyebabkan kenaikan skor hasil Kinerja Guru (Y) pada konstanta sebesar $Y = 5.743 + 0.612x_1 + 0.308x_2 + \varepsilon$

a) Gaya kepemimpinan kepala sekolah adapun t hitung dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} 5.287 + t_{tabel} 1.683$ adapun signifikan nya yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh anantara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

b) komunikasi interpersonal

$T_{hitung} 2.849$ sedangkan $T_{tabel} 1,683$ adapun signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komunikasi interpersonal.

c) gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh dengan $T_{hitung} = 5.287$ dan 2.849 dengan signifikan $0,000 < 0,05$

jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan R Square sebesar 0,955 atau 95,5%.

Tabel uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.977 ^a	.955	.953	.51237	.955	422.361	2	40	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal , Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian dengan menggunakan spss ver. 23

Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 43$ maka $df = n-2$ yaitu $43-2 = 41$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.683$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 5.743 \geq t_{tabel} 1.683$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal (X2) serta Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah antara Komunikasi Interpersonal (X2) dan Kinerja Guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 0.955 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) serta Kinerja Guru (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 95,5%. Hal ini berarti bahwa 95,5% Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 5.743 + 0.612x_1 + 0.308x_2 + \varepsilon$

B. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 2 Luwu dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 26 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 43 responden yang berasal dari guru SMA Negeri 2 Luwu. Berdasarkan penyebaran angket kepada 43 responden tersebut, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dikatakan baik dengan frekuensi sampel 24 orang dan hasil persentase 56%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 88. Hal ini sejalan dengan teori Dwi Windu yang mengemukakan gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukan oleh pemimpin dan di ketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain, gaya kepemimpinan juga

merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses menggerakkan dan mempengaruhi para pekerja gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.⁶⁸

Berdasarkan nilai rata-rata pernyataan mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez-faire, didapatkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan otokratis sebesar 1126 lebih besar di bandingkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan laissez-faire sebesar 1526 dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 2391. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paling dominan yang dilakukan para kepala sekolah di SMAN 2 Luwu Walenrang adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan Demokratis dalam hal ini kepala sekolah memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam beberapa pengambilan keputusan seperti menyusun program kegiatan sekolah, menyusun renstra dan acara-acara lain yang diperlukan di sekolah.

Gaya kepemimpinan Laissez-faire dimana kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti guru membuat model pembelajaran sesuai dengan kemampuannya, guru juga memberikan kebebasan dalam penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan serta sarana dan prasarana yang akan digunakan. Berdasarkan penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan laissez-faire, gaya ini efektif dijalankan apabila guru memiliki pengalaman yang banyak, memiliki

⁶⁸Dwi Windu Satya Adriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru* (Semarang) h.45

keterampilan yang baik, kreativitas tinggi, pintar, memiliki kinerja yang baik dan tanggap akan situasi dan kondisi di sekolah.

Gaya kepemimpinan Otokratis dalam hal ini disebabkan karena ada beberapa hal yang memungkinkan kepala sekolah harus otoriter dalam menjalankan tugasnya seperti kelengkapan perangkat administrasi guru diantaranya guru harus mempersiapkan rencana proses pembelajaran (RPP) diawal semester, guru harus memiliki silabus, mengisi daftar hadir, serta disiplin akan peraturan yang telah ditetapkan disekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Hal ini dibuktikan hasil t hitung dari gaya kepemimpinan adalah t hitung 5.287 + t tabel 1.683 adapun signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 36 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 43 responden yang berasal dari guru di SMA 2 Luwu. Berdasarkan penyebaran angket kepada 43 responden, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dikatakan baik dengan frekuensi sampel 43 orang dan hasil persentase 79%.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan hasil t hitung 2.849 sedangkan t tabel 1,683 adapun signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ jadi ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komunikasi interpersonal. Hal ini berarti komunikasi interpersonal di SMA Negeri 2 luwu berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perbandingan yang dilakukan di setiap indikator komunikasi interpersonal terdapat nilai rata-rata disetiap indikator keterbukaan sebesar 1703, empati sebesar 1520, kepositifan sebesar 1913, dukungan 761, kesamaan 951. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa indikator yang paling berpengaruh adalah indikator kepositifan dengan nilai sebesar 1913. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja guru tentu tidak terlepas dari tanggung jawab seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Keterampilan dalam berkomunikasi secara interpersonal antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru yang di tandai adanya sifat keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan dan tidak terlepas dari hubungan baik. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru, Karena kinerja memberikan dampak yang serius bagi

suatu organisasi terutama sekolah. Kinerja guru yang dirasakan oleh guru akan menimbulkan semangat kerja.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA 2 Luwu dengan perolehan persentase kategorisasi kinerja guru di SMA 2 Luwu, menunjukkan bahwa secara umum di SMA Negeri 2 Luwu menurut hasil jawaban angket dari responden yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 56% dan komunikasi interpersonal yang baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 79%. Selain itu, kinerja guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 91%. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu berada dalam kategori baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah merupakan komponen penting didalam suatu sekolah, kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru karena kinerja guru dapat meningkat dengan adanya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhinya yang mampu berkomunikasi baik dengan dirinya. Sejalan dengan pernyataan Mangkunegara, menjelaskan Yang dimaksud kinerja guru adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁶⁹

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru yang baik. Yang mana adanya kepala sekolah yang baik mampu melakukan pendekatan dalam berkomunikasi secara interpersonal diiringi oleh kebutuhan guru untuk bekerja sama. Ini sejalan dengan hasil penelitian Dwi Windu yang menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 95,5%⁷⁰

Berdasarkan penelitian diatas yang terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepada guru memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja guru jika dilakukan bersama-sama. Sehingga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja guru semakin tinggi pula kinerja guru.

⁶⁹Adlan Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta,2014), h. 11

⁷⁰Dwi Windu Satya Adriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru* (semarang) h.48

BAB V

PENUTUP

A. *Simpulan*

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang di rencanakan maka di peroleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Luwu terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 94,6%. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y)

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di SMA Negeri 2 Luwu terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 92,3%. Hal ini berarti bahwa komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) serta Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 95,5%. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terbentuk ketika kepala sekolah mampu memengaruhi bawahannya mampu bertanggung jawab kepada bawahannya
2. Komunikasi interpersonal berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah, disarankan kepada kepala sekolah supaya tetap meningkatkan cara berkomunikasi secara interpersonal disekolah agar tetap menjadi kepala sekolah yang bertanggung jawab
3. Dinas pendidikan sebaiknya memberikan bantuan perlengkapan pembelajaran dan sarana prasarana pendidikan yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Kepala sekolah mampu bekerja sama dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada disekolah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000
- Adam Adlan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Yogyakarta, 2014
- Afrianti Fitriana, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci padang, UPI-YPTK
- Akmal Zaitul, *Dampak Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, zawiyah cotkala langsa, Stain, 2014
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian suatu pendekatan, Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi 2014
- Bienvenu Millard dalam Siti Rochmah, *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*, 2011
- Darsanti Octaviani Putri, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jogonalam Klaten*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012
- Dessy Andhita Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012
- Djarfi Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta, CV Budi Utama, 2016
- Dr.Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara;Jakarta,2006
- Departemen Agama RI, *Al,Quran dan Terjemahannya* Jakarta: Dipenegoro, 2013
- E. Ronald Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja 29 April 2017
- Eva, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, 2016

- Fitriani Emalia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru*, Semarang, 2016
- Hamalik Oemar, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Hardiyati Siti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*, Jakarta, 2018
<https://pakarkomunikasi.com/indikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal>
- Indriani, *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*, Jakarta, 2014
- J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cet I; Erlangga, 2000
- J., Supriatno, *Penilaian Kerja dan Pengembangan Guru*, Yogyakarta: BPEE, 1996
- Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, IAIN Palopo
- Mehrotra Anju, *Leadership styles of Principals*, New Delhi: Mittal Publication, 2005,
- Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya, 2007
- Nisfianoor Muhammad, *Pendekatan Modern untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009
- Nofiyanti Eva, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan jogjakarta*, Griya perbelanjaan mekar, 2016
- Nurbaya Siti, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kerja Guru Lambaro Angan*, 2015
- Nurul Luthfi Hidayathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru semarang*, 2015
- Prasetyo Hendri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Surabaya, 2014
- Rahmawati Dwi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru jogjakarta*, 2013
- Riduwan, *Pengantar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2011

- Ridwan dan Akson, *Rumus data dalam Analisis Statistik*, Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007
- Rivai Veithzal, dkk., *Islamic Quality Education Manajemen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016
- Saepul Asep Hamdi, *Metode Penelitian kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta, Cv Budi Utama, 2014
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*
- Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014
- Sorya Deta Affandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerjaguru gugus III kecamatan sumber baru kabupaten jember*, 2013
- Subana M. dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005
- Sudijono Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Pendidikan Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Sugiono, *Metode Penelitian Koinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2009
- Sujarweni Wiratna, *SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t"*
- Suprpto Tommy, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* Yogyakarta 2009
- Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2001*

Windu Dwi satya Adriana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Veteran Semarang*



IAIN PALOPO