

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU**
(Penelitian pada MI Swasta se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)

SKRIPSI



Oleh :

Muhamad Wahyu Nugroho
12.0305.0103

**PROGAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU**
(Penelitian pada MI Swasta se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)



**PROGAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU**

(Penelitian pada MI Swasta se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)

Oleh:
Muhamad Wahyu Nugroho
NPM 12.0305.0103

Telah Disetujui dan Diterima Dosen Pembimbing Skripsi untuk Memenuhi
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 11 Agustus 2017

Pembimbing I

Drs. Arie Supriyanto, M.Si.
NIP: 19560412 198503 1 002

Pembimbing II

Tabah Subekti, M.Pd.
NIDN: 0601118402

PENGESAHAN

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU**

(Penelitian pada MI Swasta se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)

Muhamad Wahyu Nugroho

12.0305.0103

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi dan Disahkan pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 11 Agustus 2017

Tim Penguji Skripsi:

1. Drs. Arie Supriyatno, M.Si. (Ketua/Anggota)
2. Tabah Subekti, M.Pd. (Sekretaris/Anggota)
3. Drs. H. Subiyanto, M.Pd. (Anggota)
4. Rasidi, M.Pd. (Anggota)

Mengesahkan,

Dekan FKIP



Drs. H. Subiyanto, M.Pd

NIP. 19570807 198303 1 002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini,

Nama	Muhamad Wahyu Nugroho
NIM	17.0305.0103
Prodi	Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Judul Skripsi	Kontribusi Kepenimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi dengan Karyawan Guru (Penelitian Pada MI Swasta se-Kecamatan Mangkud Kab. Magelang)

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari diketahui merupakan penjiplakan terhadap karya orang lain (plagiat), saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 11 Agustus 2017
Yang Menyatakan



Muhamad Wahyu Nugroho
NPM 17.0305.0103

MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap “
(QS. Al- Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahanda Muh Nuri dan ibundaku Siti Nurjanah yang telah mencurahkan cintanya lahir batin.
2. Almamaterku Prodi PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Magelang.

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU**
(Penelitian pada MI Swasta se-Kecamatan Mungkid Kab. Magelang)

MUHAMAD WAHYU NUGROHO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini terdiri atas 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Subjek penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid sebanyak 30 guru. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, nilai r sebesar 0,439 dan persentase korelasi sebesar 19,2%,; (2) ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru, nilai r sebesar 0,501 dan persentase korelasi sebesar 25,1%; (3) terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru, nilai F_{hitung} 7,086 dan persentase hubungan sebesar 34,4%,. Kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terimakasih penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas nikmat dan karunia-Nya yang telah menyertai langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

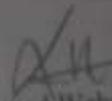
Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, MT, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Drs. H. Subiyanto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Rasidi, M.Pd, selaku Kepala Program Studi PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Arie Supriyatno, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing I dan Tabah Subekti, M.Pd, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan dorongan serta bantuan dalam penyusunan skripsi.
5. Seluruh Kepala sekolah dan Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas ijin, bantuan dan kerjasamanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi PGSD FKIP angkatan 2012, serta semua pihak yang oleh penulis tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas semua dedikasi dan perannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Masukan dan saran penulis terima dengan senang hati, untuk perbaikan penulisan ilmiah ini, dan semoga bermanfaat untuk kita semua.

Magelang, 11 Agustus 2017

Penulis


Muhamad Wahyu Nugroho
12.0305.0103

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENEGASAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAKSI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1

B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Guru	8
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
C. Komunikasi Organisasi	19
D. Penelitian Yang Relevan.....	24
E. Kerangka Berpikir	25
F. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A.Desain Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
D. Seting Penelitian	29
E. Subjek Penelitian.....	30
F. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	31
G. Prosedur Penelitian	41
H. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN – LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Jumlah Guru MI di Kecamatan Mungkid	30
2	Gradasi Jawaban Model Skala <i>Linkert</i> Soal Positif	32
3	Gradasi Jawaban Model Skala <i>Linkert</i> Soal Negatif.....	32
4	Kisi – kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	33
5	Kisi – Kisi Angket Komunikasi Organisasi	34
6	Kisi – kisi Angket Kinerja Guru	35
7	Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	40
8	Uji Reabilitas Komunikasi Organisasi	40
9	Uji Reabilitas Kinerja Guru.....	40
10	Distribusi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	46
11	Ditribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	47
12	Distribusi Variabel Komunikasi Organisasi.....	48
13	Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Organisasi	48
14	Distribusi Variabel Kinerja Guru	50

15	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	50
16	Hasil Uji Normalitas.....	52
17	Hasil Uji Multikolinearitas	53
18	Hasil Uji Heterokedastisitas	54
19	Hasil Uji Autokorelasi.....	55
20	<i>Model Summary</i> Hasil Uji Regresi X1	56
21	<i>Anova</i> Hasil Uji Regresi X1.....	57
22	<i>Coefficient</i> Hasil Uji Regresi X1	57
23	<i>Model Summary</i> Hasil Uji Regresi X2	59
24	<i>Anova Hasil</i> Uji Regresi X2	59
25	<i>Coefficient</i> Hasil Uji Regresi X2	60
26	<i>Model Summary</i> Hasil Regresi Ganda	61
27	<i>Anova</i> Hasil Regresi Ganda.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	26
2. Grafik Validitas Angket Kepala Sekolah	37
3. Grafik Validitas Angket Komunikasi Organisasi.....	38
4. Grafik Validitas Angkret Komunikasi Organisasi	39
5. Grafik Presentase Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	47
6. Grafik Presentase Komunikasi Organisasi	49
7. Grafik Presentase Kinerja Guru	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Ijin Penelitian	74
Surat Keterangan Penelitian	75
Surat Keterangan Validasi Soal	76
2 Kisi – Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah	80
Kisi – Kisi Angket Komunikasi Organisasi	81
Kisi – Kisi Angket Kinerja Guru	82
Angket	83
3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	90
Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi	91
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	92
Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	93
Hasil Uji Reabilitas Komunikasi Organisasi	93
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru	94
4 Data Hasil Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah	96

	Data Hasil Penelitian Komunikasi Organisasi	98
	Data Hasil Penelitian Kinerja Guru.....	100
5	Analisis Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
	Analisis Hasil Uji Normalitas	105
	Hasil Uji Autokorelasi	113
	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	114
6	Hasil Analisis Regresi	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berkualitas merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi karena dari pendidikan mereka mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah, dan organisasi lembaga pendidikan yang profesional. Di Kecamatan Mungkid, selain lembaga pendidikan Sekolah Dasar (SD), terdapat juga lembaga pendidikan dasar Madrasah Ibtidaiyah. Madrasah Ibtidaiyah adalah lembaga pendidikan formal setara dengan Sekolah Dasar, yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Kurikulum dalam Madrasah Ibtidaiyah sama dengan sekolah dasar, hanya saja porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam. Di Kecamatan Mungkid terdapat 18 Madrasah Ibtidaiyah.

Berkaitan dengan organisasi lembaga pendidikan madrasah, masalah kepemimpinan dalam sebuah organisasi selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna (Mulyasa, 2002: 107), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi

kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara individu dalam sebuah organisasi.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, di Kecamatan Mungkid terdapat 14 Madrasah Ibtidaiyah dengan masing – masing kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang berbeda – beda. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, beberapa guru menyatakan bahwa kepala sekolah belum optimal dalam melaksanakan kapasitasnya sebagai pemimpin, dan belum diketahui secara pasti seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tersebut dengan kinerja guru di Kecamatan Mungkid. Berkenan dengan hal tersebut maka diperlukan studi korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh adalah komunikasi, Komunikasi organisasi merupakan komunikasi antar manusia yang terjadi dalam konteks organisasi. Komunikasi organisasi diberikan batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling tergantung satu sama lain. Komunikasi dalam organisasi membuat alur pintas agar komunikasi

lebih efektif, sehingga komunikasi organisasi dapat membuat hubungan antar individu-individu dalam suatu organisasi menjadi lebih bermakna dan efisien.

Arus komunikasi dalam organisasi tersebut meliputi komunikasi vertikal (*vertical communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Menurut Ronald (Arni, 2005:35) menjelaskan arus komunikasi vertikal merupakan pengiriman dan penerimaan pesan diantara level sebuah hirarki yaitu kebawah dan ke atas. Komunikasi kebawah berlangsung ketika atasan pada suatu organisasi mengirimkan pesan kepada bawahannya dalam penelitian ini yaitu dari kepala sekolah yang menyampaikan pesan kepada guru. Arus komunikasi keatas terjadi ketika bawahan mengirimkan pesan kepada atasannya, yaitu guru kepada kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab kerja. Sedangkan, arus komunikasi horizontal merupakan pengiriman dan penerimaan pesan diantara individu dalam level yang sama dalam sebuah hierarki. Komunikasi horizontal berlangsung diantara para bawahan yang memiliki kedudukan yang setara yaitu sesama guru.

Komunikasi dalam bidang organisasi lembaga pendidikan merupakan hal yang paling mendukung guna terciptanya hubungan antar penyelenggara pendidikan yang baik sehingga akan tercapai tujuan pendidikan sebagaimana yang terumus dalam tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya bila

tidak ada komunikasi yang baik maka dalam suatu organisasi akan terjadi miskomunikasi antar anggota organisasi. Secara umum, berdasar pengamatan yang telah dilakukan peneliti, komunikasi organisasi yang terjadi di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid berjalan baik, masing – masing guru tidak mengalami permasalahan dalam hal komunikasi di organisasi sekolahnya masing – masing namun berdasar wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah dan guru, guru lebih cenderung mudah berkomunikasi antar sesama guru dibandingkan dengan kepala sekolah.

Selain faktor kepemimpinan dan komunikasi organisasi, sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi

pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional merupakan faktor penting dalam keberhasilan dunia pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas perlu dikaji tentang kinerja guru kaitanya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi, berkaitan dengan itu maka penelitian ini bermaksud mengungkap korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah belum optimal dalam melaksanakan kapasitasnya sebagai pemimpin.
2. Komunikasi yang dibangun antara kepala sekolah dan guru hanya sebatas profesi, guru lebih mudah menjalin komunikasi antar sesama guru dibanding dengan kepala sekolah.
3. Kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dan dituntut dengan indikasi merencanakan, melaksanakan dan menilai program pembelajaran serta melatih para peserta didik dalam proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah khasanah keilmuan khususnya tentang korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

2. Manfaat praktis

Salah satu referensi dalam melihat korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

Kinerja dalam tubuh organisasi khususnya pada institusi pendidikan merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya sebagai barometer dalam mengukur kesuksesan organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi menjadi ukuran kesuksesan untuk mencapai tujuan.

Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) menjelaskan bahwa: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat lain mengemukakan kinerja menurut Sudarmanto (2009:9), “Adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

1. Pengertian guru

Danim dan Khairil (2011:5) secara definisi memaknai, “Guru adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal”. Pendapat lain dari Wahab dan Umiarso (2011:117), “Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan”. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 Ayat 1 : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah pencapaian yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam mendidik peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

3. Indikator Kinerja Guru

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dalam menjalankan perannya sebagai guru. Menurut Majid (2009:6), “Standar kompetensi guru bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk

mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran”.

Rifa'I dan Anni (2011:7-10) berpendapat kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, yakni sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang berkaitan dalam performa pribadi seorang pendidik, seperti berpribadi mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas beberapa indikator, indikator tersebut meliputi :

a. Kompetensi Pedagogik

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Pengembangan kurikulum.
- 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Pengembangan potensi peserta didik.
- 6) Komunikasi dengan peserta didik.
- 7) Penilaian dan evaluasi

b. Kompetensi Kepribadian

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.
- 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

c. Kompetensi Profesional

- 1) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

d. Kompetensi Sosial

- 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
- 2) Komunikatif dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Danim (2008: 204) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu menurut Sagala (2009: 115) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan

dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1. Pengertian Kepala Sekolah

Pemimpin dalam organisasi sekolah disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi sekolah tersebut. Wahjosumidjo (1999: 83) menyatakan bahwa Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.

Lain halnya dengan Rahman (2006: 106), yang berpendapat bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”. Meninjau pendapat Rahman ini, kepala sekolah awalnya hanyalah seorang guru, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerja, wawasan, dan kemampuan dalam memimpin, maka guru tersebut diberi tanggungjawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut Nurkolis (2006:167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Selain itu menurut Veithzal (2002:64) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Berdasarkan simpulan tersebut, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan Kepala Sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tindakan kepala sekolah tidak secara langsung mengenai objek pendidikan. Guru serta karyawan sekolah merupakan perantara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mulyasa (2009: 98) seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor
- 5) Kepala sekolah sebagai pemimpin
- 6) Kepala sekolah sebagai inovator
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator

4. Kompetensi Kepala Sekolah

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah dalam Albarobis (2012: 93) menjelaskan terdapat lima kompetensi kepala sekolah yakni kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kepribadian seorang pemimpin ideal yang meliputi aspek moral (berakhlak mulia, berintegritas, dan transparan), emosional (sabar dan tekun), spiritual (motivasi belajar), serta aspek minat.

b) Kompetensi Manajerial

Kompetensi ini menuntut kepala sekolah untuk bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah, mulai dari penyusunan kurikulum, perancangan dan pengelolaan kegiatan pembelajaran,

pengelolaan sumber daya, sampai ke persoalan hubungan masyarakat.

c) Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi ini menuntut seorang pemimpin untuk memiliki naluri kreatif seorang pengusaha (*entrepreneur*) dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolahnya. Dengan jiwa kewirausahaan yang dimilikinya, seorang kepala sekolah akan lebih efektif dalam menciptakan, menangkap, dan memanfaatkan peluang, serta lebih kreatif dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan di sekolahnya.

d) Kompetensi Supervisi

Kompetensi ini menuntut kepala sekolah untuk menemukan kelebihan dan kekurangan sekolahnya, dan pada gilirannya menentukan langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah serta mencari jalan keluar atas masalah yang ditemukan.

e) Kompetensi Sosial

Kompetensi ini menuntut kepala sekolah untuk dapat memperluas jaringan sekolahnya, yang sangat mungkin bisa melewati batas-batas kedaerahan dan bahkan kenegaraan, yang dengannya ia dapat mengembangkan kegiatan pendidikan dan meningkatkan prestasi sekolahnya. Kemitraan ini bisa dilakukan dengan perorangan maupun lembaga, dengan lembaga pemerintah maupun swasta,

baik di dalam maupun di luar daerah atau negeri, yang relevan dalam kaitannya dengan *input*, proses dan *output* pendidikan. (Albarobis, 2012: 97).

Kelima kompetensi standar yang dirumuskan dalam Permendiknas, menghendaki seorang kepala sekolah untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang meliputi lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Apabila kelima dimensi kompetensi ini dimiliki oleh seorang kepala sekolah, dapat dikatakan bahwa ia telah memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, yang dapat menjadi bekal penting baginya untuk dapat melakukan perubahan-perubahan strategis-radikal di sekolahnya.

5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini terdiri atas beberapa indikator, indikator tersebut meliputi :

- a) Kompetensi kepribadian.
- b) Kompetensi manajerial.
- c) Kompetensi kewirausahaan.
- d) Kompetensi supervisi.
- e) Kompetensi sosial.

C. Komunikasi Organisasi

Ivancevich dan Michael (2006:115) menjelaskan bahwa "Komunikasi organisasi adalah sarana penyampaian respon, implementasi perubahan organisasi, dan semua tindakan yang relevan". Menurut Pratmaningsih (2006:11) "Komunikasi organisasi adalah alat bantu yang bisa digunakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan". Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain berupa respon, implementasi perubahan, dan segala tindakan yang relevan untuk mengubah tingkah laku di dalam suatu organisasi.

1. Komponen Dasar Komunikasi

Arni (2005:17) menjelaskan terdapat lima komponen dasar komunikasi yaitu pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan, dan balikan, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengirim Pesan

Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. Pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak pengirim pesan. Oleh sebab itu sebelum pengirim mengirimkan pesan, pengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimkannya. Menciptakan pesan yakni menentukan arti apa yang akan dikirimkan kemudian menyandikan/*encode* arti tersebut ke dalam satu pesan. Sesudah itu baru dikirim melalui saluran.

b) Pesan

Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada penerima. Pesan ini dapat berupa verbal maupun nonverbal. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang secara lisan dapat berupa, percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya. Pesan yang nonverbal dapat berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi muka, dan nada suara.

c) Saluran

Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari pengirim dengan penerima. Saluran yang biasa dalam komunikasi adalah gelombang, cahaya, dan suara yang dapat kita lihat dan dengar. Kita dapat menggunakan bermacam-macam alat untuk menyampaikan pesan seperti buku, radio, film, televisi, surat kabar tetapi saluran pokoknya adalah gelombang suara dan cahaya. Di samping itu pesan juga dapat di terima melalui alat indera penciuman, alat pengecap, dan peraba.

d) Penerima Pesan

Penerima pesan adalah pihak yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.

e) Balikan

Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada pengirim pesan. Diberikannya reaksi ini kepada pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang

dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh pengirim. Bila arti pesan yang dimaksudkan oleh pengirim diinterpretasikan sama oleh penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

2. Indikator Komunikasi Organisasi

Organisasi memiliki komposisi sejumlah orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu dan diantara mereka saling terjadi pertukaran pesan. Pertukaran pesan itu melalui jalan tertentu yang dinamakan dengan jaringan komunikasi. Pesan yang disampaikan melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan dikatakan sebagai jaringan komunikasi formal. Menurut Arni (2005:107), “Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horisontal”.

Rohim (2009:111) menjelaskan arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horisontal (*horizontal communication*), sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a) Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*)

Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.

Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- 1) Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*).
 - 2) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rationale*).
 - 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*).
 - 4) Pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.
- b) Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*)

Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:

- 1) Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan.
 - 2) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
 - 3) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
 - 4) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.
- c) Komunikasi horisontal (*horizontal communication*)

Tindak komunikasi ini berlangsung diantara para pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah :

- 1) Memperbaiki koordinasi tugas.
- 2) Upaya pemecahan masalah.
- 3) Saling berbagi informasi.

- 4) Upaya pemecahan konflik.
- 5) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini terdiri atas beberapa indikator, indikator tersebut meliputi :

1. Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), yang terdiri dari : a) Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*). b) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rationale*). c) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*). dan d) Pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.
2. Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), yang terdiri atas : a) Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan b) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan. d) penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan dan e) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.
3. Komunikasi horisontal (*horizontal communication*), yang terdiri atas : a) Memperbaiki koordinasi tugas. b) Upaya pemecahan masalah. c) Saling berbagi informasi. d) Upaya pemecahan konflik. e) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

D. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adan (2014) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusiman Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig $0,002 < 0,05$. Selain itu dapat juga melihat nilai t, yaitu nilai t hitung sebesar 3,130 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,655. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 6,4%. Sedangkan sisanya yaitu 93,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang sesuai dengan penelitian ini dilakukan oleh Puspaningtyas (2015) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru 66,8%.

Berdasarkan penelitian Adan dan Puspaningtyas di atas memiliki perbedaan pada variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel yang dipengaruhi sama yakni kinerja guru. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki fokus apakah terdapat korelasi positif kepemimpinan

kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidiyah di Kecamatan Mungkid.

E. Kerangka Berfikir

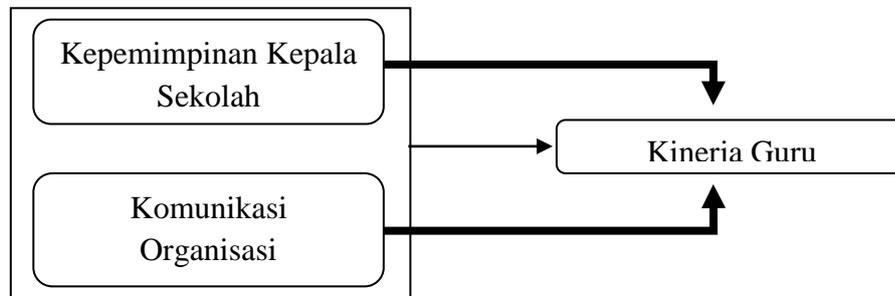
Keberhasilan dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dapat diukur dari sejauh mana setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Organisasi sekolah yang berhasil dan berkualitas didukung oleh kinerja guru yang baik. Kinerja guru dianggap sangat penting untuk diperhatikan dan setiap organisasi sekolah selalu berusaha meningkatkan kinerja guru dengan harapan tujuan sekolah akan tercapai. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi.

Peran kepemimpinan kepala sekolah yang maksimal dalam memimpin sekolah kearah mutu pendidikan yang lebih baik akan berimbas pada kinerja guru, penyampaian tugas maupun koordinasi guru menjadi sangat penting dalam rangka tercapainya tujuan sekolah. Penyampaian pesan tersebut disebut juga komunikasi organisasi.

Komunikasi yang efektif akan memperlancar penyelesaian pekerjaan, dalam hal ini komunikasi dalam sebuah organisasi pendidikan sangat berpengaruh dengan kinerja guru, komunikasi organisasi yang baik akan berimbas pada peningkatan kinerja guru.

Berdasar penjelasan di atas, dalam penelitian ini diambil korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru

Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid. Secara sistematis kerangka berfikir tersebut digambarkan dalam bagas sebagai berikut :



Gambar: 1
Kerangka Berfikir Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2012: 96). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid.
2. Komunikasi Organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Menurut sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional. Penelitian korelasional yaitu mencari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab perubahan variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat dari perlakuan variabel bebas.

Sugiyono (2012: 14) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek yang akan diteliti dan berperan dalam peristiwa yang terjadi dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel bebas (independent variable) adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2).
2. Variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja guru (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.
2. Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain berupa respon, implementasi perubahan, dan segala tindakan yang relevan untuk mengubah tingkah laku di dalam suatu organisasi.
3. Kinerja guru adalah pencapaian yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam mendidik peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

D. Setting Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang pada bulan Mei sampai bulan Juni 2017 dengan subjek penelitian Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mungkid.

E. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Subagyo (2006: 23) Populasi adalah obyek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik dan terdapat di wilayah tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Madrasah Ibtidaiyah yang berjumlah 18 Madrasah dan berada di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang dengan jumlah 128 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Mungkid dengan jumlah 4 Madrasah dengan jumlah 35 guru dan 4 kepala sekolah, rincian jumlah guru sebagai berikut :

Tabel: 1
Jumlah Guru MI di Kecamatan Mungkid

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Kepsek
MI Ma'arif Bojong	8	1
MI Muhammadiyah Meduro	9	1
MI Muhammadiyah Pagersari	8	1
MI Ma'arif Ambartawang	10	1
Jumlah	35	4

3. Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharismi Arikunto, 2010: 174). Terdapat dua teknik pengambilan sampel, yaitu sebagai berikut.

- a. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan yang memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- b. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*. Pada penelitian ini seluruh guru mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, pengambilan sampel secara *random* dilakukan melalui undian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Cara ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen.

F. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat mengukur karena diperoleh hasil ukur yang berbentuk angka-angka.

Skala berbeda dengan tes, kalau tes ada jawaban benar dan salah, sedangkan skala tidak ada jawaban benar dan salah, tetapi jawaban atau respon responden terletak dalam satu rentang (angket). Ada beberapa macam skala tetapi yang dipakai peneliti adalah rentang deskriptif berupa skala *likert*. Sugiyono (2012: 93) mengemukakan bahwa angket *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Angket *likert* mempunyai gradasi atau tingkatan interval dari sangat positif ke sangat negatif.

Tabel: 2
Gradasi jawaban model skala *linkret* soal positif.

No.	Jawaban	Jawaban	Jawaban	Penilaian
1.	Sangat Setuju	Selalu	Sangat Positif	4
2.	Setuju	Sering	Positif	3
3.	Tidak Setuju	Jarang	Negatif	2
4.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Pernah	Sangat Negatif	1

Tabel: 3
Gradasi jawaban model skala *linkret* soal negatif.

No.	Jawaban	Jawaban	Jawaban	Penilaian
1.	Sangat Setuju	Selalu	Sangat Positif	1
2.	Setuju	Sering	Positif	2
3.	Tidak Setuju	Jarang	Negatif	3
4.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Pernah	Sangat Negatif	4

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah, berupa kuesioner yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban. Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Indikator instrumen kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan indikator kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007.

Tabel: 4
Tabel Kisi – kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.

No.	Indikator / Sub Indikator	No Positif	No Negatif	Jumlah Soal
1.	Kompetensi Kepribadian :			
	a. Terbuka menanggapi kritik/saran guru demi kemajuan sekolah.	1	2	2
	b. Mengambil keputusan berdasarkan musyawarah bersama guru pada rapat di sekolah.	3, 4	5	3
2.	Kompetensi Manajerial :			
	a. Menempatkan pendidik sesuai dengan bidang studinya.	6	7, 8	3
	b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seminar / diklat.	9	10	2
	c. Kepala sekolah menyediakan komputer untuk memperlancar pekerjaan guru.	11, 13	12	2
3.	Kompetensi Kewirausahaan :			
	a. Memberikan kesempatan kepada warga sekolah untuk memasarkan hasil karyanya di koperasi sekolah.	16, 15	14	2
	b. Kepala sekolah mengikutsertakan peserta didik dalam acara bazar/pameran karya di dalam maupun luar sekolah.	17	18, 19	2
4.	Kompetensi Supervisi :			
	a. Kepala sekolah memantau proses kegiatan mengajar guru.	22, 21	20	3
	b. Kepala sekolah mengevaluasi kegiatan mengajar guru.	23	24, 25	3
	c. Kepala sekolah mengadakan pelatihan / seminar untuk guru.	26,28	27	3

	Kompetensi Sosial :			
5.	a. Kepala sekolah bekerjasama dengan lembaga lain pada suatu kegiatan.	29,32	30,31	4
	b. Kepala sekolah mengikuti kegiatan sosial kemasyarakatan (misal : keagamaan, kesenian, olahraga, dll.)	34, 35	33, 36	4
	c. Kepala sekolah menjenguk rekan kerja yang sakit.	37, 38	39,40	4
	Jumlah Soal	21	19	40

b. Instrumen Komunikasi Organisasi

Instrumen komunikasi organisasi, berupa kuesioner yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban. Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Indikator instrumen kinerja guru disusun sebagaimana terangkum dalam kisi – kisi dalam tabel berikut.

Tabel: 5
Tabel Kisi –kisi Angket Komunikasi Organisasi

No.	Indikator / Sub Indikator	No. Positif	No. Negatif	Jumlah Soal
1.	Komunikasi dari atas ke bawah			
	a. Menyampaikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan sekolah kepada guru.	1	2	2
	b. Kepala sekolah memberikan kritik / saran terhadap gaya mengajar bapak/ibu guru.	3	4	2
	c. Kepala sekolah mengadakan seminar untuk meningkatkan keprofesian guru.	6	5	2
2.	Komunikasi dari bawah ke atas			
	a. Bapak/Ibu guru mengumpulkan laporan mengajar secara tepat waktu.	7, 9	8, 10	4
	b. Bapak/Ibu guru menyampaikan perilaku siswanya (siswa bermaslah / berprestasi kepada kepala sekolah).	11	12, 13	2
	c. Bapak/Ibu guru menyampaikan permintaan literatur sumber bahan ajar terbaru untuk mengajar.	14, 15	16	2
3	Komunikasi Horisontal			
	a. Bapak/Ibu meminta pendapat mengenai kegiatan pembelajaran kepada rekan kerja.	17	18	2
	b. Bapak/Ibu menyempatkan diri berinteraksi dengan rekan kerja pada jam istirahat sekolah.	20	19, 21	2

	c. Bapak/Ibu menyelesaikan masalah/konflik antar sesama rekan kerja dengan baik.	22, 13		24, 25	3
	Jumlah Soal	12		13	25

c. Instrumen Kinerja Guru

Instrumen kinerja guru, berupa kuesioner yang terdiri dari pernyataan. Setiap pertanyaan dilengkapi empat alternatif jawaban dengan skala Likert yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban. Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Indikator instrumen komunikasi organisasi disusun sebagai mana terangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel: 6
Tabel Kisi – kisi Angket Kinerja Guru

No.	Indikator / Sub Indikator	No. Positif	No. Negatif	Jumlah Soal
	Kompetensi Pedagogik			
1.	a. Bapak / Ibu guru mampu membuat rencana pembelajaran.	2	1	2
	b. Bapak / Ibu guru memahami sikap siswa dalam menerima materi pembelajaran di kelas.	3	4	2
	c. Bapak / Ibu guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.	6	5, 7	3
	Kompetensi Kepribadian			
2.	a. Bapak / Ibu guru menghadiri kegiatan upacara bendera yang diadakan di sekolah.	8	9	2
	b. Bapak/Ibu guru bersedia membagi pengalaman mengajar dengan guru di sekolah.	11	10	2
	c. Bapak / Ibu guru meminta ijin ketidakhadiran ketika tidak dapat mengajar di kelas.	12	13	2
	Kompetensi Sosial			
3.	a. Bapak / Ibu memberi tindakan kepada siswa yang melanggar aturan.	14	15	2
	b. Bapak / Ibu mendapat tanggapan yang baik ketika menyampaikan pendapat di rapat sekolah.	17,18	16	3
	c. Bapak / Ibu mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa.	19,20	21, 22	4
	Kompetensi Profesional			
4.	a. Bapak / Ibu guru menguasai materi pembelajaran ketika mengajar di kelas.	24	23	2
	b. Bapak / Ibu menggunakan buku – buku untuk memperdalam materi pembelajaran.	25	26,27	3

	c. Bapak / Ibu mampu mengetik naskah / dokumen dengan memanfaatkan komputer untuk memperlancar pekerjaan.	28, 30		29	3
	Jumlah Soal	15		15	30

d. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba dilaksanakan pada pertengahan April 2017 di beberapa Madrasah Ibtidaiyah. Uji coba digunakan untuk menguji kevalidan instrumen penelitian. Setelah dilakukan uji coba maka akan dianalisis statistik dengan menggunakan *SPSS*. Jika tidak valid, peneliti akan menyusun perubahan angket yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian.

e. Uji Validitas Data

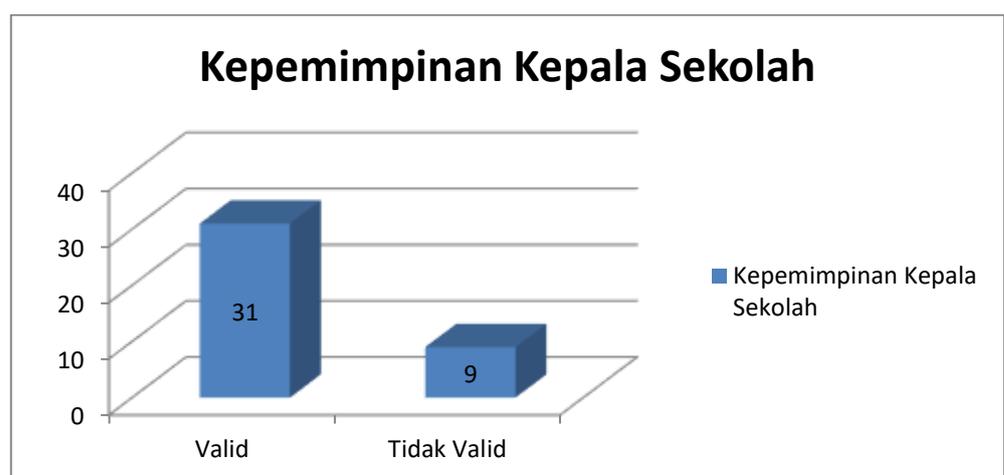
Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:173). Validitas instrument yang digunakan adalah validitas konstruk (*construct validity*). Uji validitas konstruk untuk melihat kelayakan butir-butir instrumen dalam mewakili deskripsi dan definisi suatu variabel. Uji validitas menggunakan teknik perhitungan koefisien korelasi yang akan menilai seberapa besar korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh tiap variabel. Perhitungan nilai koefisien korelasi dilakukan secara komputerisasi dengan bantuan *software SPSS 16.00forwindows*. Teknik perhitungan yang digunakan adalah korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Noor, 2014: 169).

Kesesuaian harga r yang diperoleh dari perhitungan dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket kepemimpinan kepala sekolah, angket komunikasi organisasi dan angket kinerja guru. Perincian dari hasil uji validitas yang telah dilakukan sebagai berikut.

1) Validitas angket kepemimpinan kepala sekolah

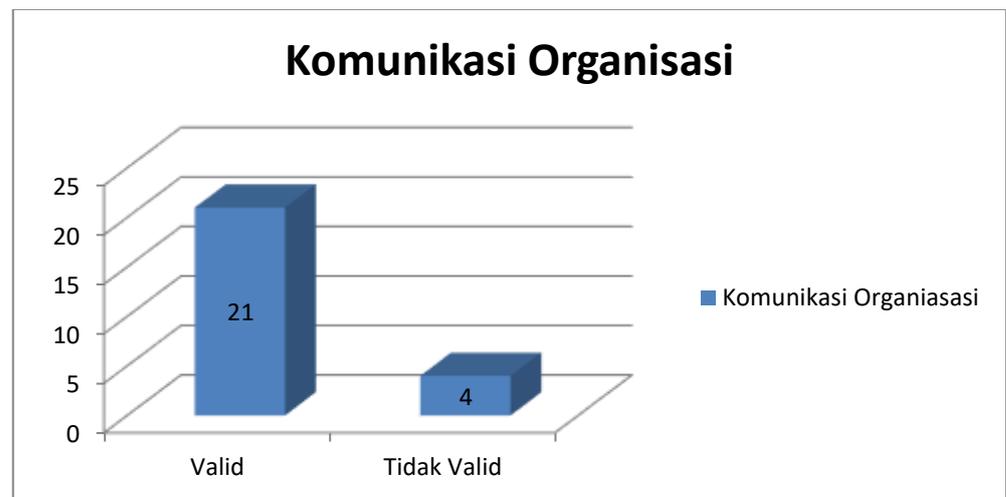
Pengukuran kepemimpinan kepala sekolah menggunakan angket kepemimpinan kepala sekolah dengan jumlah item 40 butir. Terdapat 9 item yang tidak valid, sehingga ada 31 item yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar: 2
Validitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

2) Validitas angket komunikasi organisasi

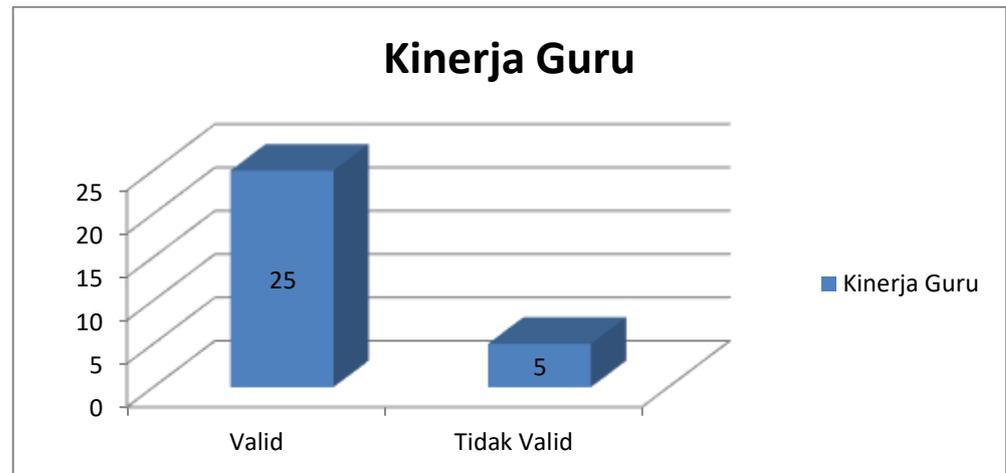
Pengukuran komunikasi organisasi menggunakan angket komunikasi organisasi dengan jumlah item 25 butir. Terdapat 4 item yang tidak valid, sehingga ada 21 item yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar: 3
Validitas Angket Komunikasi Organisasi

3) Validitas angket kinerja guru

Pengukuran kinerja guru menggunakan angket kinerja guru dengan jumlah item 30 butir. Terdapat 5 item yang tidak valid, sehingga ada 25 item yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar: 4
Validitas Angket Komunikasi Organisasi

a. Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan tes. Seandainya hasilnya berubah-ubah, perubahan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti (Arikunto, 2010:100). Reliabilitas berkaitan dengan keajegan instrumen yang digunakan, maksudnya adalah meskipun instrumen diujikan berkali-kali, hasil dari pengujian tersebut bersifat tetap. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dapat diterima jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,63 (nilai $alpha > 0,60$).

Berdasarkan hasil penghitungan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 16.00 for windows*, diperoleh koefisien *alpha* pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,976, koefisien *alpha* komunikasi organisasi sebesar 0,969 dan

koefisien *alpha* kinerja guru sebesar 0,974. Hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut mempunyai tingkat reliabilitas tinggi. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS versi 16.00 for windows* dapat dilihat pada tabel 7, tabel 8 dan tabel 9.

Tabel: 7
Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	40

Tabel: 8
Uji Reabilitas Angket Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	25

Tabel: 9
Uji Reabilitas Angket Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	30

G. Prosedur penelitian

1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian yang meliputi penetapan masalah penelitian, pembuatan instrumen, uji validitas, dan penetapan instrumen penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian meliputi pemberian dan pengisian angket kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan kinerja guru oleh responden.

3. Penentuan Hasil Penelitian

Data yang diperoleh peneliti dari angket kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan kinerja guru dianalisis menggunakan *SPSS 16 for windows*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for windows* untuk membuktikan korelasi variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau

tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Gunawan, (2013:78) menyampaikan bahwa normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi (α) tertentu (biasanya $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas data tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (*Sig.*). Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

- a. Tetapkan taraf signifikansi uji misalnya $\alpha = 0,05$
 - b. Bandingkan p dengan taraf signifikansinya yang diperoleh
 - c. Jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
 - d. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dalam mendeteksi adanya multikolinearitas maka dapat melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Semakin besar *tolerance* dan semakin kecil VIF, maka semakin kecil terjadinya masalah multikolinearitas.

Dalam banyak penelitian menyebutkan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Pengambilan uji glejser adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai Sig. lebih dari 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual pada pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut urutan waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadi masalah autokorelasi. Akibat adanya autokorelasi adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. $d_U < d < 4-d_U$ maka H_0 diterima yang artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. $d < d_L$ atau $d > 4-d_L$ maka H_0 ditolak, karena terjadi autokorelasi.
- c. $d_L < d < 4-d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ maka tidak ada kesimpulan.

Taraf signifikansi menggunakan 0,05. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada table *Durbin-Watson*.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

1. Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian uji regresi sederhana, yaitu:

a. Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0: b_1 = 0$ artinya variabel independen tidak berpengaruh dengan variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen.

b. Menentukan signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Menentukan t_{hitung}

d. Menentukan t_{tabel}

e. Kriteria pengujian

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

2. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak dengan variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikansi atau tidak. Tahap-tahap pengujian uji t, yaitu:

a. Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh dengan variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen.

b. Menentukan signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

d. Pengambilan keputusan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Teori

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan sejumlah orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu dalam sebuah organisasi dan diantara mereka saling terjadi pertukaran pesan dari satu orang kepada orang lain berupa respon, implementasi perubahan, dan segala tindakan yang relevan untuk mengubah tingkah laku di dalam suatu organisasi.

Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kesimpulan Hasil Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah 1) ada korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai r yaitu 0,439 dan sumbangan relatif sebesar sebesar 19,2%. 2) ada korelasi antara

komunikasi organisasi dengan kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,501 dan sembarang relatif sebesar 25,1%. 3) terdapat korelasi antara pemberian kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru, dengan nilai F_{hitung} 7.086 dan nilai F_{tabel} 3,34 dengan persentase korelasi sebesar 34,4%. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.
2. Guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan dengan kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adan, Adlan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta..
- Albarobis, Muhyidin. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan: Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah Lingkungan yang Terus Berubah*. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudaryawan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, M.A. 2013. *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pazama Publishing.
- Ivancevich, John dan Michael T.M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Majid, Abdul. 2009. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet.
- _____. 2003. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet.
- _____. 2006. *Menjadi guru professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Puspaningtyas, Gading. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priatna, Nanang dan Tito Sukamto. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Rifa'i, Achmad dan Anni C.T. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Sardiman, 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subagyo. 2006. *Statistik Induktif Edisi Keempat*. Jakarta: Lopyoyadi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarwan, Danim. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, Abd. dan Umiarso Andi. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Veithzal, Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.