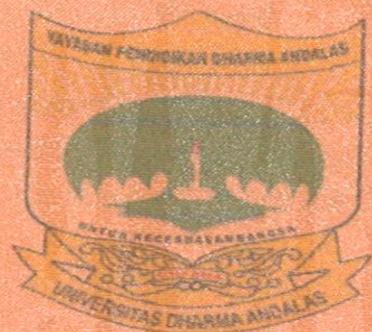


**PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMK-KARTIKA 1-2
PADANG**



SKRIPSI

*"Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
Universitas Dharma Andalas "*

Oleh :
Shandy Marta Wijaya
16140017

Pembimbing :
Defhany, M.I.kom

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG
2022**



Universitas Dharma Andalas Padang
Program Studi Ilmu Komunikasi

Jl.Sawahan No.103, Simpang Haru Padang

No.Tlp (0751)37135

LEMBARAN PERSETUJUAN

Dengan ini pembimbing skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Dharma Andalas menyatakan bahwa:

Nama : Shandy Marta Wijaya
No. BP : 16140017
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK-KARTIKA 1-2 Padang

Telah disetujui untuk diuji pada ujian komprehensif sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

Padang, 9 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

Defhany, M.I.Kom
NIDN. 1022128901

Ka. Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Dharma Andalas

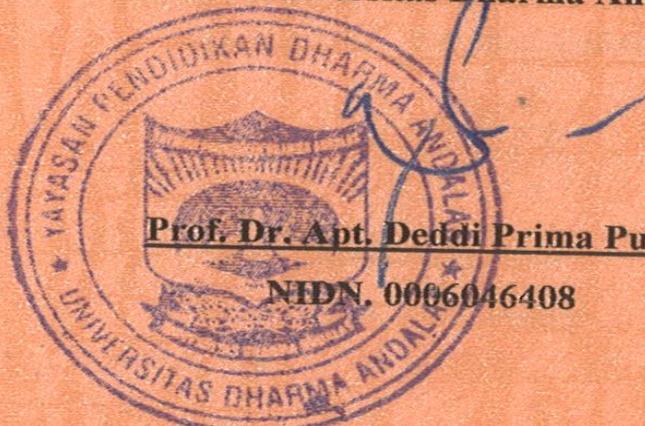
Najmuddin, Ph.D
NIDN. 0007046005

Mengetahui,

Rektor Universitas Dharma Andalas

Prof. Dr. Apt. Deddi Prima Putra

NIDN. 0006046408





Universitas Dharma Andalas Padang
Program Studi Ilmu Komunikasi

Jl.Sawahan No.103, Simpang Haru Padang

No.Tlp (0751)37135

LEMBARAN PENGESAHAN
SKRIPSI

**Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru SMK-KARTIKA 1-2 Padang**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Pengaji
Pada Jurusan Ilmu Komunikasi
Universitas Dharma Andalas

Ujian Dilaksanakan Pada :

Hari / Tanggal : Senin, 22 Agustus 2022
Pukul : 09.00 WIB
Tempat : Ruangan Kelas C 2.7

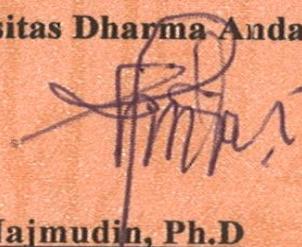
TIM PENGUJI

Pembimbing Skripsi : Defhany, M.I.Kom
NIDN. 1022128901
Pengaji I : Indria Flowerina, M.Si
NIDN. 0327077102
Pengaji II : Dion Eriend, M.I.Kom
NIDN. 1022028606

()
()
()

Mengetahui:

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Dharma Andalas


Najmudin, Ph.D

NIDN. 0007046005

PERNYATAAN ORISINALITAS

(ang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shandy Marta Wijaya

No BP : 16140017

Program Studi : SI Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru SMK-KARTIKA 1-2 PADANG

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian skripsi yang telah saya buat ini merupakan asil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini asil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya berisap mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib di Universitas Dharma Andalas.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Padang, November 2022



Shandy Marta Wijaya

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Saya mahasiswa/dosen/tenaga kependidikan* Universitas Dharma Andalas yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama lengkap : Shandy Marta Wijaya

No. BP/NIM/NIDN : 16140017

Program Studi : Strata Satu Ilmu Komunikasi

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyatakan untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas hak atas publikasi Skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK-KARTIKA 1-2 PADANG.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Universitas Dharma Andalas juga berhak untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, merawat, dan mempublikasikan karya saya tersebut di atas selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padang

Pada tanggal 23 November 2022

Yang menyatakan,


Shandy Marta Wijaya

* pilih sesuai kondisi

** termasuk laporan penelitian, laporan pengabdian masyarakat, laporan magang, dl

**PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMK-KARTIKA 1-2
PADANG**

ABSTRAK

SMK Kartika 1-2 Padang adalah salah satu sekolah swasta yang bergerak dibidang pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Kartika Jaya. Dalam upaya mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari guru maupun staf pegawai yang terlibat dalam pengelolaan aktivitas belajar mengajar di SMK Kartika 1-2 Padang. Kelemahan kinerja guru antara lain ditemukan sejumlah guru kelas tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan benar serta belum dikoreksi dan ditanda tangani kepala sekolah namun telah dipakai sebagai panduan dalam pembelajaran. Kepala sekolah yang mempunyai banyak tugas penting dan salah satunya adalah melakukan komunikasi dengan guru mengajar di kelas. Dalam proses komunikasi, melibatkan beberapa faktor yakni komunikator, pesan, media, dan komunikan. Tujuan penelitian ini adalah indikator yang dominan dari komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan karyawan SMK-Kartika 1-2 Padang dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik mengambil sampel yaitu teknik *Total Sampling*. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK-Kartika 1-2 Padang. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dengan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Indikator variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang paling berpengaruh yaitu komunikasi vertical dalam kategori baik. Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Kepala Sekolah agar kiranya meningkatkan komunikasi kepemimpinan secara efektif dengan arah komunikasi yang baik, sehingga guru dapat mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian maka kinerja guru pun semakin baik/meningkat. Bagi para guru SMK-Kartika 1-2 Padang, agar kiranya dapat juga berkomunikasi secara efektif baik antar guru, mau pun kepada atasan, atau pun kepada siswa sehingga komunikasi lebih baik dan meingkatkan kinerja guru untuk kedepannya.

Kata Kunci: Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Kartika 1-2 Padang Vocational School is one of the private schools engaged in education which is under the auspices of the Kartika Jaya Foundation. In an effort to achieve this vision, good performance is needed from teachers and staff involved in managing teaching and learning activities at SMK Kartika 1-2 Padang. Weaknesses in teacher performance included the finding that a number of class teachers did not make a Learning Implementation Plan (RPP) correctly and had not been corrected and signed by the school principal but had been used as a guide in learning. The principal has many important tasks and one of them is communicating with the teacher teaching in the classroom. In the communication process, several factors are involved, namely the communicator, message, media, and communicant. The purpose of this study is the dominant indicator of the principal's leadership communication on the performance of teachers and employees of SMK-Kartika 1-2 Padang and to determine the influence of the principal's leadership on the performance of teachers of SMK-Kartika 1-2 Padang. This study uses a type of quantitative research. The sampling technique is the Total Sampling technique. The sample of this research is all teachers who teach at SMK-Kartika 1-2 Padang. Simple linear regression analysis was used to test the hypothesis with the SPSS 24 program. The results of this study indicate that the most influential indicator of the Principal Leadership Communication variable, namely vertical communication, is in the good category. Principal Leadership Communication influences Teacher Performance. Principals should improve leadership communication effectively with good communication directions, so that teachers can actualize the various competencies they have. Thus, the teacher's performance is getting better/increased. For teachers of SMK-Kartika 1-2 Padang, so that they can also communicate effectively both between teachers, and with superiors, or even with students so that communication is better and improving teacher performance in the future

Keywords: *Principal Leadership Communication, Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang berlimpah sehingga penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang”** ini dibuat sebagai bentuk pertanggung jawaban dalam menjalankan proses pembuatan skripsi yang merupakan syarat wajib dalam meraih gelar Strata 1 (satu) Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Dharma Andalas Padang.

Pada penulisan skripsi ini penelitian banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terimakasih kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Riza Nazar dan Ibunda Elmawati B tercinta atas segala bantuan, bimbingan, dorongan serta doa restu yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
2. Bapak Najmuddin, Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Dharma Andalas.
3. Ibu Defhany, M.I.kom selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasehat, motivasi dan berbagai pengalaman kepada peneliti dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
4. Terima kasih kepada segenap Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
6. Terima Kasih juga saya ucapkan kepada pihak pendukung untuk kelancaran penulisan skripsi saya yaitu para Informan yang telah membantu saya menyelesaikan penelitian untuk kelengkapan data skripsi saya.

Padang, 2 Agustus 2022

Shandy Marta Wijaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kerangka Konseptual.....	8
2.2.1 Teori Komunikasi Organisasi	8
2.2.2 Kinerja Guru	9
2.2.3 Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.3 Populasi Penelitian.....	31
3.4 Sampel Penelitian	31
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.8 Defenisi Operasional.....	34
3.9 Metode Analisis Data.....	34
3.9.1 Regresi Linear Sederhana	36
3.9.2 Uji Intrumen	37
3.9.3 Uji Asumsi Klasik	38
3.9.4 Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Deskripsi Identitas Responden.....	41
4.1.1 Jenis Kelamin	41
4.1.2 Pendidikan	41
4.2 Pengujian Instrumen	42
4.3 Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)	46
4.3.1 Uji Normalitas	46
4.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	47
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48

4.4.1	Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	48
4.4.2	Kinerja guru (Y)	50
4.5	Analisis Kuantitatif	52
4.5.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	52
4.5.2	Koefisien Determinan.....	53
4.6	Pengujian Hipotesis	54
4.7	Pembahasan	55
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	41
5.1	Kesimpulan.....	41
5.2	Saran	41

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	6
Tabel 2. Sampel Penelitian.....	32
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. Tingkat Capaian Responden	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci kesuksesan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berakhlak. Pendidikan secara umum bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terlaksananya pendidikan dengan baik merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai suatu negara. Hal ini dapat terlihat dalam esensi pendidikan sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1): “Pendidikan adalah proses usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Sekolah adalah lembaga yang menjadi wadah resmi bagi implementasi pendidikan yang diselenggarakan secara sistematis dan membentuk kesatuan yang utuh dimana di dalamnya berperan bagian-bagian yang saling berkaitan dan berkerjasama menuju tujuan bersama. Sekolah merupakan sarana terlaksananya pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sendiri merupakan tugas tambahan bagi guru, dan ini sudah berlangsung cukup lama. Oleh karena kepala sekolah dan pengawas sekolah berasal dari guru, makin kuat kehendak untuk mengakui kepemimpinan guru sebagai pemimpin yang merupakan bagian dari kaderisasi guru untuk promosi (Danim, 2015).

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggungjawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya

secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Kepala sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dan fungsi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan termasuk dalam hal ini adalah kualitas output pendidikan, manajerial pendidikan, kepuasan atas pelayanan kepada para stakeholder pendidikan. Dalam proses interaksi antara kepala sekolah dengan guru, dibutuhkan komponen-komponen pendukung antara lain seperti sumber/ komunikator, encoding, pesan, saluran, penerima/komunikasi, decoding, respon, gangguan, dan konteks komunikasi. Keterlibatan kepala sekolah dalam program sekolah, terlihat dalam bentuk komunikasi (Kusuma, 2018).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, jika penyampai berita secara tidak patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distors. Komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara para guru serta karyawan dengan kepala sekolah, diharapkan dapat membantu guru dalam mengembangkan berbagai kompetensi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru merupakan suatu hal yang penting. Kualitas kinerja guru merupakan ujung tombak bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru secara internal kontribusi dari kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru dipandang perlu hal ini akan berkaitan dengan peningkatan profesionalismenya. Untuk itu dibutuhkan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan yang akan membantu para guru agar lebih mudah dalam mengembangkan dan memperbaiki cara dan daya kerja sebagai pendidik dan pengajar (Subawa, 2015).

SMK Kartika 1-2 Padang adalah salah satu sekolah swasta yang bergerak dibidang pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Kartika Jaya yang memiliki visi “menjadikan SMK bisnis manajemen dan teknologi dan berdasarkan iman dan taqwa serta mempersiapkan tamatan yang kompetitif, mampu bersaing di era globalisasi”. Dalam upaya mencapai visi tersebut maka

diperlukan kinerja yang baik dari guru maupun staf pegawai yang terlibat dalam pengelolaan aktivitas belajar mengajar di SMK Kartika 1-2 Padang .

Berdasarkan observasi peneliti lakukan ditemukan beberapa hal terkait kelemahan kinerja guru antara lain ditemukan sejumlah guru kelas tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan benar serta belum dikoreksi dan ditanda tangani kepala sekolah namun telah dipakai sebagai panduan dalam pembelajaran. Pembelajaran tanpa RPP tersebut disajikan tanpa melihat apakah pembelajaran sebelumnya sudah dipahami siswa atau belum. Padahal pada sisi lain guru berperan penting dalam upaya mengembangkan potensi peserta didik. Guru akan dapat mengembangkan potensi peserta didik dengan cara menciptakan suasana pembelajaran berdasarkan penyusunan perencanaan pembelajaran yang baik. Kepala sekolah Ibu Dra. Nasutioni menyatakan memang memiliki peran strategis dalam tercapainya tujuan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar harus selalu berada dalam bimbingan kepala sekolah, namun dibutuhkan komunikasi dan sikap terbuka dari guru dalam menciptakan suasana sekolah yang kondusif.

Pada observasi pada tanggal 21 Mei 2021 ke SMK Kartika 1-2 Padang juga di temukan permasalahan guru pada saat mengajar dalam proses daring saat ini memilih alternatif solusi yang tepat jika ada kesulitan yang timbul seperti adanya siswa yang bertanya, namun karena keterbatasan pembelajaran online siswa tidak memahami maksud dari guru tersebut, hal ini akan berdampak buruk kedepannya. Kepala sekolah yang mempunyai banyak tugas penting dan salah satunya adalah melakukan komunikasi dengan guru mengajar di kelas. Dalam proses komunikasi, melibatkan beberapa faktor yakni komunikator, pesan, media, dan komunikan.

Kepala sekolah selaku komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan (guru dan staf pegawai) melalui berbagai media baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi yang terjadi kepada guru misalnya memberikan jadwal tugas mengajar kepada setiap guru, petunjuk teknis dalam pembuatan soal ujian dan nilai ujian, penentuan jadwal mengawas pada saat ujian.

Sedangkan komunikasi kepada staf pegawai misalnya mengumpulkan data siswa dan mengisinya ke dalam buku induk, mengumpulkan berkas dan arsip guru guna kelengkapan administrasi, pengetikan dan pencetakan soal ujian.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rafif Fauzan, S.Pd.I guru membutuhkan komunikasi yang lebih efektif dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelesaian masalah dalam hal-hal yang terjadi di lapangan. Namun terkadang guru terlalu cepat mengambil tindakan, tanpa bertanya atau berdiskusi dengan kepala sekolah, sehingga hasil dari proses pembelajaran kurang memuaskan.

Berdasarkan fakta diatas maka penelitian “**Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang**“ penting dilakukan dan diharapkan dapat memberikan masukan perubahan yang lebih baik dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas nantinya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah indikator yang dominan dari komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang?
2. Apakah komunikasi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan secara proporsional besarnya pengaruh:

1. Untuk mengetahui indikator yang dominan dari komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan karyawan SMK-Kartika 1-2 Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi berbagai pihak, terutama para akademis, sebagai referensi, sumber informasi dan inspirasi dalam melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan dan juga dalam pengembangan ilmu di bidang ilmu komunikasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat sebagai informasi bagi berbagai pihak, seperti :

a. Guru Sekolah Menengah Kejuruan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memecahkan berbagai masalah yang ditemukan guru seperti dalam melaksanakan tindakan dan melakukan evaluasi pembelajaran di kelasnya.

b. Kepala Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat diaplikasikan di sekolahnya.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti membatasi masalah pada Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi kepustakaan yang dilakukan penulis maka ditemukan tentang penelitian variabel pelayanan yang dilakukan pengajiannya oleh para peneliti lain berikut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Penelitian
1	(Hesti, 2015: 60–73) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Guru SMK Negeri di Lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Demak)	Model analisis liner berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui mediasi kepuasan kerja komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara	Persamaan: Sama-sama meneliti mengenai variabel Kepemimpinan kepala sekolah Kinerja guru Perbedaan: Pada penelitian ini membahas komunikasi kepemimpinan kepala sekolah, sementara penelitian terdahulu membahas komunikasi organisasi. Objek penelitian yang akan dilakukan pada SMK Kartika 1-2 Padang penelitian terdahulu pada SMK Kota Demak

No	Nama Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Penelitian
			langsung terhadap kinerja guru	
2	(Rahawarin & Arikunto, 2015: 173–188) Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA	Analisis regresi ganda	1) komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara; (2) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku; (3) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara; (4) komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku	Persamaan: Sama-sama meneliti mengenai variabel Komunikasi dan kinerja guru Perbedaan: Pada penelitian ini membahas komunikasi kepemimpinan kepala sekolah, sementara penelitian terdahulu membahas komunikasi saja. Objek penelitian yang akan dilakukan pada SMK Kartika 1-2 Padang
3	(Azis & Suwatno, 2019: 246) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung	Analisis regresi sederhana	Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Persamaan: Sama-sama meneliti mengenai variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Perbedaan: Pada penelitian ini membahas komunikasi kepemimpinan kepala sekolah, sementara penelitian

No	Nama Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Penelitian
				terdahulu hanya membahas kepemimpinan kepala sekolah tanpa komunikasi. Objek penelitian yang akan dilakukan pada SMK Kartika 1-2 Padang, sementara penelitian terdahulu di SMKN 11 Bandung

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Teori Komunikasi Organisasi

S. Djuarsa dalam bukunya “Teori komunikasi” bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (human communication) yang terjadi dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, ketika organisasi dianggap sekedar sekumpulan orang yang berinteraksi, maka komunikasi organisasi akan berpusat pada simbol – simbol yang akan memungkinkan kehidupan suatu organisasi, baik berupa kata – kata atau gagasan-gagasan yang mendorong, mengesahkan mengkoordinasikan dan mewujudkan aktivitas yang terorganisir dalam situasi – situasi tertentu (Senjaya, 2014).

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia – manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang di pergunakan, media apa yang di pakai, bagaimana prosesnya, faktor – faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban dari pertanyaan – pertanyaan tersebut adalah sebagai bahan telaah

untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi di lancarkan.

Komunikasi organisasi menurut Romli (2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang di setujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang di setujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Komunikasi organisasi juga dapat di definisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah (Armi, 2019).

Jadi, berdasarkan paradigma Lasswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Dalam garis besarnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil apabila timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak dapat memahami isinya. Komunikasi dapat efektif apabila pesan diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan dan pesan ditindaklanjuti dengan sebuah perbuatan oleh penerima pesan.

2.2.2 Kinerja Guru

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi

menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. Kinerja guru merupakan kemampuan pokok yang diamati selama proses pembelajaran berlangsung (Wahyudi, 2015). Nurdin (2015) menyatakan kalau kinerja guru merupakan kegiatan pembelajaran yang meliputi 3 unsur pokok, yaitu, kinerja guru dalam mendesain pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dan kinerja guru dalam menilai pembelajaran.

Terkait kinerja guru, pendapat Robertson di atas sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 2005 pada pasal 20 (2005), yang menyatakan tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada performa mereka yang baik karena menurut Sumiyati (2016) kinerja guru merupakan kemampuan pokok yang diamati selama proses pembelajaran berlangsung. Nurdin (2015) menyatakan kalau kinerja guru merupakan kegiatan pembelajaran yang meliputi 3 unsur pokok, yaitu, kinerja guru dalam mendesain pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dan kinerja guru dalam menilai pembelajaran. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah performa kegiatan untuk mencapai semua tujuan pembelajaran yang meliputi unsur-unsur pokok dalam mendesain pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan dalam menilai pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah performa kegiatan untuk mencapai semua tujuan pembelajaran yang meliputi unsur-unsur pokok dalam mendesain pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan dalam menilai pembelajaran.

2.2.2.2 Pentingnya Kinerja Guru dan Karyawan

Guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Sebagai tenaga profesional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan

Indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membawaakan pendidikan yang bermutu. Begitu juga halnya dalam mengelola proses pembelajaran di sekolah diperlukan kinerja yang baik. Hal ini merupakan tanggung jawab guru yang harus dilaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Dengan kinerja guru yang baik, maka tujuan pendidikan dan pembelajaran akan dapat dicapai secara efektif dan efisien dan seharusnya kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Yamin (2010) menyebutkan peran kinerja guru yang sangat besar dalam pendidikan. Di pundaknya terdapat tanggung jawab atas mutu pendidikan. Karena itu guru harus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi dan kinerja. Tugas utama guru adalah membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik. Hal ini menurutnya menyangkut seluruh macam aktivitas yang dilaksanakan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai pengembang amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka mengiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) pendidik (guru) diwajibkan harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan adanya harapan, bahwa guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam pengalihan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di samping menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Sugihartono, dkk. (2012) menyatakan bahwa pembelajaran merupakan upaya sengaja yang dilakukan oleh pendidik agar peserta didik melakukan kegiatan belajar. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan

timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Menurut Sabandi (2013) dengan pemanfaatan ilmu pengetahuan, dan teknologi yang semakin berkembang dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya, namun kehadiran guru dalam proses dan penentuan hasil pembelajaran di sekolah, menurut Suprastowo (2013) tetap memiliki peranan penting dan belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun termasuk oleh teknologi informasi yang canggih sekalipun. Pentingnya kinerja guru juga akan berdampak kepada lembaga atau organisasi sekolah tempat guru tersebut bekerja, sebagaimana yang dinyatakan Sass, dkk. (2014), *low performance will cause a problem for the organization, because the performance produced by the employee is not as expected. Low performance will have an impact on poor productivity and will ultimately hinder the achievement of organizational goals.* Dimana, kinerja yang rendah akan menimbulkan masalah bagi organisasi, karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas yang buruk dan pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa pentingnya kinerja guru dalam proses pembelajaran sebab guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Pada pundak guru terdapat tanggung jawab dari multi peran guru dan belum dapat diganti dan diambil alih oleh teknologi dan kinerja guru yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi sekolah.

2.2.2.3 Indikator Kinerja guru dan Karyawan

Kinerja yang baik mampu merefleksikan keberhasilan suatu organisasi, maka mengukur karakteristik kinerja merupakan hal yang penting. Kinerja guru merupakan akumulasi dari tiga variabel penting yakni sebagai berikut:(1) variabel individual, (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi. Variabel individual terdiri atas kemampuan dan

keterampilan, latar belakang, dan demografi individu yang bersangkutan. Sedang variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Adapun variabel organisasi terdiri atas sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Gibson, dkk; 2015)

Menurut Heristi (2013) ada empat tugas seorang guru yaitu (1) merencanakan program dan mengetahui dengan jelas tugas-tugas guru, (2) melaksanakan proses belajar-mengajar (3) menyusun bahan pelajaran dan (4) memberikan penilaian terhadap hasil belajar siswa. Pada Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas (2009) dinyatakan bahwa kegiatan pokok guru untuk (1) merencanakan pembelajaran (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan. Hal yang sama dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2009) tugas guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing. Mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun (2009) menguraikan tahap-tahap tersebut sebagai berikut:

1) Merencanakan Pembelajaran

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah/madrasah dan kurikulum yang berlaku RPP merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dan silabus. Di dalamnya terdapat komponen-komponen berikut :

- a) Identitas Sekolah yaitu nama satuan pendidikan
- b) Identitas Mata Pelajaran atau Tema/Subtema;

- c) Kelas/Semester;
- d) Materi Pokok;
- e) Alokasi Waktu, yang ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian Kompetensi Dasar (KD) dan beban belajar dengan mempertimbangkan jumlah jam pelajaran yang tersedia dalam silabus dan KD yang harus dicapai;
- f) Tujuan Pembelajaran yang dirumuskan berdasarkan KD, dengan menggunakan kata kerja operasional yang dapat diamati dan diukur, yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan;
- g) Kompetensi Dasar dan Indikator Pencapaian Kompetensi;
- h) Materi Pembelajaran, memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator tercapainya kompetensi;
- i) Metode Pembelajaran, digunakan oleh pendidik untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai KD yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan KD yang akan dicapai;
- j) Media Pembelajaran, berupa alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pelajaran;
- k) Sumber Belajar, dapat berupa buku, media cetak dan elektronik, alam sekitar, atau sumber belajar lain yang relevan;
- l) Langkah-Langkah Pembelajaran dilakukan melalui tahapan pendahuluan, inti, dan penutup; dan
- m) Penilaian Hasil Pembelajaran. RPP selanjutnya disusun dengan mengintegrasikan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor anak didik. Aspek kognitif adalah aspek yang mencakup kegiatan mental otak. Aspek afektif adalah aspek yang berkaitan dengan sikap dan nilai. Sedangkan aspek psikomotor adalah aspek yang berkaitan dengan keterampilan (*skill*).

2) Melaksanakan Pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Penjelasan kegiatan tatap muka adalah sebagai berikut

- a) Kegiatan tatap muka atau pembelajaran terdiri dari kegiatan penyampaian materi pelajaran, pembimbing dan pelatih peserta didik terkait dengan materi pelajaran, dan penilaian hasil belajar yang terintegrasi dengan pembelajaran dalam kegiatan tatap muka,
- b) Penilaian hasil belajar yang terintegrasi dalam proses pelaksanaan pembelajaran tatap muka antara lain berupa penilaian akhir pertemuan atau penilaian akhir tiap pokok bahasan merupakan bagian dari kegiatan tatap muka,
- c) Kegiatan tatap muka dapat dilakukan secara langsung atau bermediasi dengan menggunakan media antara lain video, modul mandiri, kegiatan observasi/eksplorasi.
- d) Kegiatan tatap muka dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan.
- e) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah/madrasah.

Pelaksanaan kegiatan tatap muka, didahului dengan persiapan, antara lain pengecekan dan penyiapan fisik kelas ruangan, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi.

3) Menilai Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran, disamping itu juga untuk melihat proses pembelajaran yang telah dilakukan berupa serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang

dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Melalui penilaian hasil pembelajaran diperoleh informasi yang bermakna untuk meningkatkan proses pembelajaran berikutnya serta pengambilan keputusan lainnya. Menilai hasil pembelajaran dilaksanakan secara terintegrasi dengan tatap muka seperti ulangan harian dan kegiatan menilai hasil belajar dalam waktu tertentu seperti ujian tengah semester dan akhir semester.

Pelaksanaan penilaian dilakukan baik dengan menggunakan tes atau nontes, Penilaian nontes dapat berupa pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik atau produk jasa.

a) Penilaian dengan tes

- 1) Tes dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ulangan harian, ujian tengah semester, dan ujian akhir semester. Tes ini dilaksanakan sesuai dengan kalender pendidikan atau jadwal yang telah ditentukan.
- 2) Tes tertulis dan lisan dilakukan di dalam kelas
- 3) Pengolahan hasil tes dilakukan di luar jadwal pelaksanaan tes.

b) Penilaian nontes berupa pengamatan dan pengukuran sikap

- 1) Pengamatan dan pengukuran sikap merupakan bagian tidak terpisahkan dari proses pendidikan, dilaksanakan oleh guru dengan tujuan untuk melihat hasil pendidikan yang tidak dapat diukur dengan tes tertulis atau lisan.
- 2) Pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas, menyatu dengan proses tatap muka dan atau di luar kelas.
- 3) Pengamatan dan pengukuran sikap yang dilaksanakan di luar kelas merupakan kegiatan di luar jadwal tatap muka.

c) Penilaian nontes berupa penilaian hasil karya

- 1) Penilaian hasil karya peserta didik dalam bentuk tugas, proyek fisik atau produk jasa, portofolio, atau bentuk lain dilakukan di luar jadwal tatap muka.

- 2) Adakalanya dalam penilaian ini guru harus menghadirkan peserta didik agar untuk menghindari kesalahan pemahaman dari guru, jika informasi dari peserta didik belum sempurna.
- 4) Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga kategori yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam proses tatap muka, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

- a) Bimbingan dan latihan pada proses tatap muka. Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan.
- b) Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler

- 1) Bimbingan dalam kegiatan intrakurikuler terdiri dari pembelajaran perbaikan (*remedial teaching*) dan pengayaan (*enrichment*) pada mata pelajaran yang diampu guru.
- 2) Kegiatan pembelajaran perbaikan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai.
- 3) Kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang telah menguasai kompetensi yang ditentukan lebih cepat dari alokasi waktu yang ditetapkan dengan tujuan untuk memperluas atau memperkaya perpendaharaan kompetensi.
- 4) Bimbingan dan latihan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan dengan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu.

- c) Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler
 - 1) Kegiatan ekstrakurikuler bersifat pilihan dan tidak wajib diikuti peserta didik.
 - 2) Kegiatan ekstrakurikuler dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

- 3) Jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain adalah: Kepramukaan, Olimpiade/Lomba Kompetensi Siswa, Olahraga, Kesenian Karya Ilmiah, Remaja Kerohanian, Paskibra, Pecinta Alam, Palang Merah Remaja (PMR), Jurnalistik, Unit Kesehatan Sekolah (UKS), Fotografi, dan lainnya.
- 5) Melaksanakan Tugas Tambahan

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 24 ayat (7) disebutkan bahwa guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan, wakil kepala satuan pendidikan, ketua program keahlian satuan pendidikan, pengawas satuan pendidikan, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi. Selanjutnya, sesuai dengan isi Pasal 52 ayat (1) huruf e, guru dapat diberi tugas tambahan yang melekat pada tugas pokok misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Dari keseluruhan uraian pembahasan mengenai indikator kinerja guru diatas dapat kita simpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

2.2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kinerja yang akurat dan adil akan menjamin lahirnya kebijakan dan keputusan-keputusan penempatan internal karyawan diambil tanpa diskriminasi dan ini akan membuat performa organisasi menjadi kuat dalam mengatasi tantangan-tantangan ekternal dan internal. Penilaian kinerja menurut Bangun (2012) dapat diposisikan dalam mengidentifikasi kemampuan karyawan. Sehingga bisa dilakukan pelatihan dan pengembangan personil karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan mereka.

Utomo (2019) memaparkan manfaat penilaian kinerja dalam sebelas manfaat yaitu: untuk perbaikan kinerja (*performance*

improvement), penyesuaian kompensasi (*compensation adjusment*) bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga. Penilaian kinerja selanjutnya adalah untuk mengambil keputusan penempatan (*placement decision*), untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and develplement needs*), untuk perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*), untuk melihat keberhasilan proses staffing (*staffing process*). Penilaian kinerja menurut Utomo juga bermanfaat dalam ketetapan informasi (*informational inaccuracies*) karena hasil penilaian kinerja dapat memberi gambaran kesalahan informasi dari analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan. Juga untuk melihat kesalahan desain jabatan (*job design error*) dan juga dalam memberi kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*) adanya penilaian kinerja membuat suasana kerja dan hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi menjadi terkesan adil serta untuk mengatasi tantangan-tantangan eksternal (*external challenges*) dan sebagai umpan balik bagi organisasi.

Menurut Rivai (2013) bahwa, beberapa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai posisi tawar untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan, selanjutnya manfaat penilaian kerja adalah perbaikan kinerja dan penyesuaian kompensasi. Dalam menentukan keputusan penempatan, seperti dalam promosi, perpindahan, dan penurunan pangkat. Untuk pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti. Penilaian kerja juga bermanfaat dalam menganalisa ketidakakuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Penilaian kinerja juga

berguna untuk evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia serta menjamin kesempatan kerja yang adil.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru sangat bermanfaat bagi suatu organisasi pendidikan. Melalui penilaian ini akan dapat diketahui kondisi yang sesungguhnya tentang penurunan atau peningkatan kinerja. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya untuk menemukan masalah perilaku dan kualitas kerja, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dengan standar yang kerja yang telah ditetapkan.

2.2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sebuah organisasi sekolah membutuhkan kinerja guru dan pegawai yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi mereka. Kinerja yang bagus dapat menjadi sumber kepuasaan dan menimbulkan perasaan bangga dari anggota tim atau sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi sekolah itu.. Sebaliknya jika pelaksanaan kinerja hanya dengan hasil rendah maka menimbulkan ketidakpuasan dan perasaan gagal. Keberhasilan kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerja akan terlihat dalam pelaksanaan maupun hasil dari apa yang guru peroleh.

Menurut Marwansyah (2010), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pengetahuan atau keterampilan sumber daya manusia, kondisifnya lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya teknologi, serta motivasi bekerja. Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh 3 faktor: (1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan (*ability*), yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*), yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Usman (2011) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) tergantung kepada motivasi, kemampuan, dan lingkungan.

Menurut Susanto (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah permasalahan yang ada secara konkret dapat diamati pada faktor motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini juga dinyatakan oleh Indrafachrudi (2000: 52) yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu antara lain motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu antara lain, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam sebuah organisasi sekolah beberapa memberi kontribusi kepada kualitas kinerja guru. Faktor-faktor yaitu: kemampuan sumber daya manusia, kondisifnya lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya teknologi, serta lingkungan pekerjaan yang memotivasi.

2.2.3 Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.3.1 Pengertian Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communikatus* yang berarti berbagi atau milik bersama. Kata sifatnya communis yang bermakna umum atau bersama-sama. Dengan demikian komunikasi menurut Lexycographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan (Fajar, 2019).

Komunikasi merupakan keahlian yang paling penting dalam hidup tidak terkecuali dalam organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan untuk saling berhubungan. Mengenai organisasi, Schein mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kondisi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai berapa tujuan umum

melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi juga mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkondisikan aktivitas dalam organisasi tersebut (Ramsiah, 2014).

Pengertian komunikasi organisasi adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagi mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi (Wayne, 2016). Golddhaber dalam Arni (2014) memberikan definisi komunikasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti selalu berubah-ubah. Dari pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut:

1. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tidak ada hentinya dikatakan sebagai suatu proses.

2. Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti mengenai objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerimaan yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan.

Klarifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2 Bagian yaitu verbal dan nonverbal, dimana pesan verbal dalam organisasi berupa surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa bahasa, gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah dan lain-lain

3. Jaringan

Organisasi terdiri dari suatu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati satu set jalan kecil yang dinamakan jaringan organisasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

4. Keadaan saling tergantung

Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

5. Hubungan

Organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka dan sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian tersebut terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seorang mempengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

6. Lingkungan

Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang di perhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), golongan fungsional dari organisasi. Juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya. Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor sosial lingkungan

berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

7. Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya yang diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima (Arni, 2014)

Dari berbagai definisi dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi ini dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi adalah komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihak internal maupun eksternal. Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi. Komunikasi orginasisi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan, dan perasaan yang sama

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Hasibuan: 2017).

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan perilaku, strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain yang menjadi bawahannya (Rorimpandey, 2013). Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program yang secara bersama-sama dengan anggota-anggota tim./kelompok dengan menggunakan atau gaya tertentu dan menjadi kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan

timnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Coulter, dkk : 2012).

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya (Erliana, 2015)

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian di atas maka disimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan kepala sekolah adalah komunikasi bersifat formal dan juga informal yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berlangsung dalam jaringan organisasi sekolah, yang dilakukan pemimpinnya dengan kepemilikan kualifikasi, jabatan, dan diangkat oleh yang berwenang pada lembaga satuan pendidikan untuk mempengaruhi anggotanya agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan guna tercapainya tujuan pendidikan.

2.2.3.2 Indikator Komunikasi Organisasi

Dilihat dari arah komunikasi ada dua macam komunikasi yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

1. Komunikasi vertikal

Dalam komunikasi vertikal dapat dibagi menjadi dua arah, yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ketingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika membayangkan para

manager berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola ke bawah adalah pola yang pada umumnya diperkirakan.

Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah (Robbins, 2016).

Tujuan komunikasi ke bawah adalah membantu mengurangi terjadinya desas-desus (rumor) agar dapat menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan. Jika komunikasi ke bawah berjalan lancar, biasanya motivasi bawahan untuk bekerja menjadi lebih baik dan efisien. Tetapi dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan individu-individu membutuhkan akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka (Ivancevich, 2016).

b. Komunikasi ke atas (*Upward communication*)

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi dari pada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul,

orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal.

Pengertian komunikasi ke atas ialah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam satu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas ujuan dari komunikasi ialah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan (Ramsiah, 2014).

Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting, Gary Kreps dalam Ramsiah (2014) seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya

- 1) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
- 2) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
- 3) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
- 4) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

2. Komunikasi horizontal

Menurut Arni Muhammad pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama

tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Komunikasi horizontal terjadi antara rekan kerja, pegawai atau bawahan harus berkomunikasi untuk memperluas hubungan kerja. Komunikasi horizontal terjadi antara orang-orang yang ada pada tingkat yang sama atau orang-orang yang pada tingkat yang berhubungan pada divisi yang berbeda dalam suatu organisasi (Arni, 2014)

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan di antaranya:

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas. Kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Saling bagi informasi untuk perancanaan dan aktivitas-aktivitas. Ini dari banyak orang biasanya akan lebih daripada ide satu orang. Oleh karena itu, komunikasi horizontal sangat diperlukan mencari ide yang lebih baik. Dalam merancang suatu program pelatihan atau programhubungan dengan masyarakat, anggota-anggota dari bagian perlu saling bagi informasi untuk membuat perencanaan apa yang mereka lakukan.
- c. Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berbeda dalam tingkat yang sama. Dengan adanya keterlibatandalam memecahkan masalah akan menambah kepercayaan dan moral karyawan.
- d. Menyelesaikan konflik di antara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian yang lainnya penyelesaian konflik ini penting bagi perkembangan sosial danemosional dari anggota dan juga akan menciptakan iklan organisasi yang baik.
- e. Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, maka perlu ada pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota unit organisasi tentangperubahan tersebut.

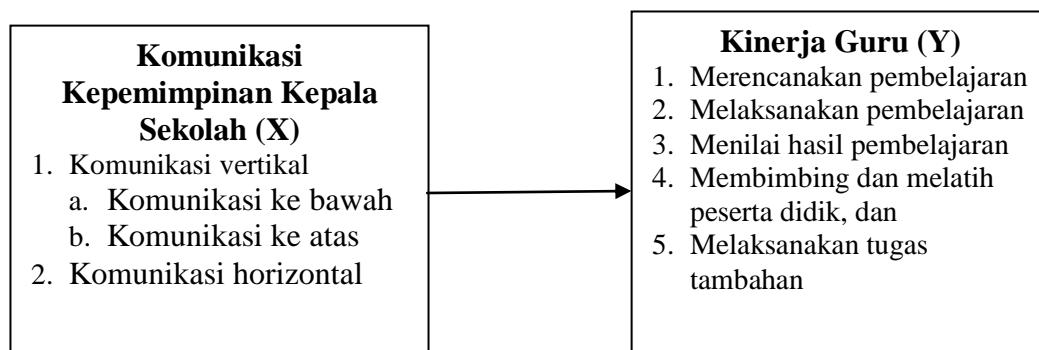
f. Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena bagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka mereka memperoleh sokongan hubungan dari temannya. Hal ini memperkuat hubungan mereka di antara sesama karyawan yang akan membantu kekompakan dalam kerja kelompok (Ramsiah, 2014).

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan merupakan argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis di penelitian kuantitatif, argumentasi kerangka berfikir menggunakan logika deduktif dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.(Husaini Usman dan Purnomo, 2008.)

Untuk mengarahkan penelitian ini agar tepat pada sasarannya, maka diperlukan kerangka berfikir yang digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap konsep teori

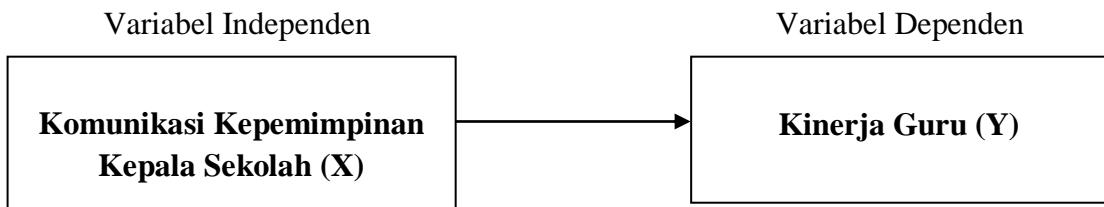
**Gambar 2.1
Kerangka Berfikir**



2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang:

**Gambar 2.2
Kerangka Konseptual**



Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka berfikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berdasarkan berikut ini :

1. Ada Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang.
2. Tidak ada Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian pengalaman untuk mengumpulkan, menganalisa, dan melihat hasil menampilkan data dalam bentuk format numerik daripada naratif (Sugiono, 2015).

Tujuan dari penelitian kuantitatif ialah untuk mendapatkan penjelasan dari sebuah teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian Kuantitatif seringkali di pakai untuk melihat bukti dan menampik suatu teori. Karena penelitian ini kemudian di bahas dan diambil kesimpulan. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti mengenai Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada suatu lembaga yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru yaitu di SMK-Kartika 1-2 Padang yang beralamat Jalan. Doktor Sutomo I No.4C, Kelurahan Simpang Haru, Kecamatan Padang Timur, Simpang Haru, Kecamatan. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat.

3.3 Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Sugiono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMK-Kartika 1-2 Padang yang berjumlah 46 orang.

3.4 Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan

Total Sampling (Sugiono, 2015:113). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah guru yang megajar di SMK-Kartika 1-2 Padang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Bidang Studi	Jumlah
1	Kewirausahaan	2
2	BK	6
3	Pendidikan Agama	2
4	PQ	3
5	Penjaskes	2
6	Adm perkantoran	4
7	PKN	2
8	Akuntansi	3
9	Sejarah	1
10	Bahasa Inggris	3
11	Pemasaran	4
12	Ekonomi	2
13	Matematika	3
14	KKPI	1
15	IPA	1
16	Seni Budaya	1
17	Tek. Komputer Jaringan	3
18	Bahasa Indonesia	2
19	Fisika	1
Total Sampel		46 Sampel

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu peninjauan langsung pada instansi yang diteliti untuk memperoleh data primer. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah wawancara, yaitu melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terlibat langsung.

- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan dan untuk mendukung serta menganalisa data.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti mengumpulkan data dalam 4 cara yaitu:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang akurat.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung guru yang megajar di SMK-Kartika 1-2
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan serta arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.
4. Kuesioner yaitu pedoman yang digunakan untuk menilai masing-masing variable yang akan diteliti.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini diperoleh dari data:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari organisasi yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, Pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

3.8 Defenisi Operasional

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini :

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur
Kinerja Guru	Kinerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan individu untuk mencapai apa yang telah direncanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai hasil pembelajaran 4. Membimbing dan melatih peserta didik, dan 5. Melaksanakan tugas tambahan 	Skala Likert
Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komunikasi kepemimpinan kepala sekolah adalah komunikasi bersifat formal dan juga informal yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berlangsung dalam jaringan organisasi sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi vertikal <ol style="list-style-type: none"> a. Komunikasi ke bawah b. Komunikasi ke atas 2. Komunikasi horizontal 	Skala Likert

3.9 Metode Analisis Data

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan berbagai pengujian statistik. Analisis data tidak hanya digunakan untuk menguji hipotesis tetapi juga untuk pengujian statistik lainnya, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

Metode Penelitian yang menggambarkan suatu fenomena sosial atau pemahaman dari suatu realita dan merincikan menjadi variabel yang saling berkaitan dengan tujuan memperoleh pemahaman dan makna dari masalah yang akan diteliti. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase jawaban responden terhadap kedua variabel yang dianalisa.

Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa untuk mengukur pendapat atau persepsi seseorang atau kelompok sosial dalam suatu penelitian menggunakan

skala pengukuran Liker. Skala Liker akan merubah variabel-variabel menjadi indikator variabel yang pada akhirnya dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau Pernyataan. Instrumen penelitian ini dibuat dalam bentuk ceklis dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila jawaban responden Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Apabila jawaban responden Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Apabila jawaban responden Kurang Setuju (KS) diberi nilai = 3
4. Apabila jawaban responden Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Apabila jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

Untuk membuat kriteria penilaian dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik distribusi frekuensi (Mangguluang, 2016:34), sebagai berikut :

1. Menentukan rentang, yakni persen terbesar dikurangi persen terkecil

$$R = 100\% - 0\% = 100\%$$
2. Banyak kelas paling sedikit 5 kelas interval, penulis menggunakan 5 kelas
3. Panjang Kelas interval, rentang dibagi banyak kelas

$$R/5 = 100\%/5 = 20\%$$
4. Ujung bawah penulis ambil 1%

Menurut (Arikunto, 2016:65) Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{rata-rata skor}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden

No	Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
1	90 % - < 100 %	Sangat Baik
2	80 % - < 90 %	Baik
3	65 % - < 80 %	Cukup Baik
4	55% - < 65 %	Kurang Baik
5	0% - < 55 %	Tidak Baik

3.9.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua variabel (Sugiyono, 2015). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah (Sugiyono, 2017:2010):

$$Y = a + bX_1y_1 + e$$

Keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

a : bilangan konstan

b₁,b₂,b₃ : koefisien variabel bebas

X₁ : Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mendeteksi variabel X dan Y yang akan dimasukkan (entry) pada analisis regresi di atas dengan bantuan software sesuai dengan perkembangan yang ada, misalkan sekarang yang lebih dikenal oleh peneliti SPSS. Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya pertama kali yang harus dilihat adalah nilai F-hitung karena F-hitung menunjukkan uji secara simultan (bersama-sama), dalam arti variabel X₁, X₂, ...X_n secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Y.

3.9.2 Uji Intrumen

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

1. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan benar - benar mengukur konsep yang akan diukur (Arikunto, 2016). Validitas yang akan diuji dalam penelitian ini adalah *construct validity*. *Construct validity* ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang diperoleh pada masing - masing item Pernyataan (skor butir) dengan skor totalnya. Koefisien korelasi antar item (skor butir) dan skor tota lnya merupakan indeks validitas item (skor butir), dengan koefisien yang relatif tinggi menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson's Product Moment*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pengukuran menunjukkan tingkat kebebasan pengukuran dari bias atau kesalahan. Reliabilitas pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur konsep. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *interitem consistency reliability* (reliabilitas konsistensi antar item). Tes ini dilakukan untuk menguji konsistensi

jawaban responden terhadap semua item Pernyataan dalam suatu pengukuran (Sekaran, 2011:41). Cara yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menghitung *Cronbach's coefficient alpha*. Cara yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menghitung *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2016:33). Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,6

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan res presentatif maka model dari uji asumsi klasik tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi (Ghozali, 2016:161).

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Seperti diketahui bahwa uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik (Ghozali, 2016).

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka

menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa regresi memenuhi asumsi normal. Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Artinya jika nilai *Kolmogrov-Smirnov* > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskendastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

3.9.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:58).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016:161)..

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghazali (2016) adalah jika $p\ value < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Sebaliknya, jika $p\ value \geq 0,05$ maka Hipotesis ditolak (Ghazali, 2016:164).

1. Menetukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% dimana dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Jika angka signifikan (sig) $< 0,05$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan.
- b. Jika angka signifikan (sig) $> 0,05$ maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

2. Pengambilan Keputusan

- a. Jika $T\ hitung < T\ tabel$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. Jika $T\ hitung > T\ tabel$ maka H_0 ditolak H_1 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

4.1.1 Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17	37%
Perempuan	29	63%
Total	46	100

Sumber : Data Primer 2021

Hasil penelitian menggunakan data primer yang peneliti lakukan, ditemukan responden paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan persentase 63% atau 29 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 17 orang dengan persentase 37%.

4.1.2 Pendidikan

Data responden berdasarkan karakteristik pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	37	80,4
S2	9	19,6
Total	46	100

Sumber : Data Primer 2021

Hasil penelitian menggunakan data primer yang peneliti lakukan ditemukan bahwa responden paling banyak adalah pendidikan S1 dengan persentase 80,4% atau 37 orang. Sedangkan responden berpendidikan S2 19,6% atau 9 orang

4.2 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan pengukuran itu valid, yang berarti instrumen tersebut digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Model untuk menguji validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24, dimana bila r hitung nilainya negatif atau kecil dari r tabel (untuk $n = 30$ r tabel = 0,361) maka instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya bila nilainya positif $> r$ tabel, maka instrumen tersebut valid. Berikut hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian :

a. Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n= 30$ r tabel = 0,361 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
Komunikasi Vertikal				
1	Kepala sekolah berkomunikasi dan mengarakan guru tentang apa yang harus dikerjakan	0,361	0,664	Valid
2	Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan	0,361	0,564	Valid
3	Kepala sekolah terbuka untuk berkonsultasi dengan guru	0,361	0,487	Valid
4	Kepala sekolah menjamin pemahaman yang sama untuk kekompakkan dalam kelompok kerja	0,361	0,583	Valid
5	Guru sangat menghargai kepala sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai pendapat guru	0,361	0,671	Valid
6	Guru selalu berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang apa yang dikerjakan	0,361	0,602	Valid
7	Guru dapat memberikan pendapat setiap ada permasalahan yang timbul	0,361	0,523	Valid
8	Pendapat guru dihargai oleh kepala sekolah setiap ada permasalahan yang timbul dan dapat diselesaikan bersama	0,361	0,559	Valid
Komunikasi Horizontal				
9	Terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dalam bekerja	0,361	0,436	Valid
10	Tidak ada perbedaan antara guru pns dan non pns dalam menyelesaikan tugas	0,361	0,593	Valid
11	Antara guru satu dan guru lainnya terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah	0,361	0,624	Valid
12	Guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakkan dalam kelompok kerja	0,361	0,519	Valid

Sumber : Data Primer 2021

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat disimpulkan semua item Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah 1 sampai item Efektivitas komunikasi 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,361.

b. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kualitas layanan dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ $r_{tabel} = 0,361$ melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
Merencanakan Pembelajaran				
1	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran	0,361	0,550	Valid
2	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku	0,361	0,564	Valid
3	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa	0,361	0,659	Valid
4	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum	0,361	0,672	Valid
5	Saya merumuskan materi sesuai dengan Kompetensi Dasar sesuaikan dengan kebutuhan siswa	0,361	0,574	Valid
Melaksanakan Proses Belajar Mengajar				
6	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran	0,361	0,667	Valid
7	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.	0,361	0,405	Valid
8	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya	0,361	0,519	Valid
	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar diluar ruangan		0,742	Valid
9	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP	0,361	0,474	Valid

No	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
10	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran	0,361	0,567	Valid
Memberikan Penilaian Terhadap Hasil Belajar Siswa				
11	Saya hanya menggunakan tes tertulis dalam penilaian hasil belajar	0,361	0,686	Valid
12	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.	0,361	0,522	Valid
13	Saya hanya menilai melalui pengamatan atau pengukuran sikap	0,361	0,612	Valid
14	Saya menggunakan berbagai cara di dalam menilai hasil belajar belajar siswa	0,361	0,591	Valid
15	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.	0,361	0,654	Valid
Membimbing dan Melatih Peserta Didik				
16	Saya membimbing peserta didik setiap proses tatap muka	0,361	0,602	Valid
17	Saya membimbing peserta didik dalam kegiatan intrakurikuler	0,361	0,630	Valid
18	Saya membimbing peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler	0,361	0,505	Valid
19	Saya perduli dengan perilaku yang ditampilkan oleh peserta didik	0,361	0,549	Valid
20	Saya memberikan bimbingan atau arahan kepada peserta didik yang memperlihatkan perilaku yang kurang terpuji	0,361	0,488	Valid
Melaksanakan Tugas Tambahan				
21	Saya terlibat aktif dalam kegiatan kepramukaan siswa	0,361	0,488	Valid
22	Saya terlibat aktif dalam kegiatan karya ilmiah siswa	0,361	0,657	Valid
23	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan Klinik Mata Pelajaran	0,361	0,433	Valid
24	Saya melaksanakan dengan baik setiap tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah.	0,361	0,629	Valid
25	Saya terlibat aktif dalam pembinaan karakter siswa melalui kegiatan keagamaan.	0,361	0,534	Valid

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel kinerja guru dapat disimpulkan semua item kualitas layanan 1 sampai item kualitas layanan 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbachs Apha* dengan bantuan SPSS versi 24.

Jika r_{alpha} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut reliable. Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Apha	Keterangan
1	Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0,733	Reliabel
2	Kinerja Guru (Y)	0,843	Reliabel

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Hasil pengujian realibilitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari > 0,6.

4.3 Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2016) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

- a. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Komunikasi Kepemimpinan	Kinerja Guru
N		46	46
Normal Parameters^{a,b}	Mean	47.50	97.22
	Std. Deviation	5.906	11.045
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.113
	Positive	.150	.084
	Negative	-.164	-.113
Test Statistic		.164	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c	.181 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

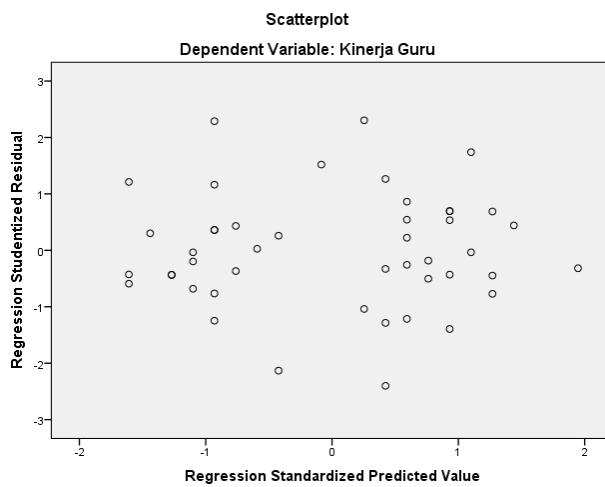
Hasil pengujian prasyarat normalitas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebesar 0,153, variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,181 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear sederhana dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Idris (2014) heteroskedastisitas berarti variasi (*varians*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mengatasi adanya varians yang berbeda (*heteroskedastisitas*) dalam satu variabel pengganggu (e_t) dapat dilihat dari model grafik. Bila grafik tidak membentuk pola tertentu seperti menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola

tertentu lainnya, maka dikatakan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas

**Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 ditemukan penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpencar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian :

4.4.1 Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Deskriptif Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
1	18	39.13	18	39.13	10	21.74	-	-	-	-	46	192	4.17	83.48				
2	26	56.52	10	21.74	7	15.22	3	6.52	-	-	46	197	4.28	85.65				
3	13	28.26	19	41.30	13	28.26	1	2.17	-	-	46	182	3.96	79.13				
4	24	52.17	15	32.61	5	10.87	2	4.35	-	-	46	199	4.33	86.52				
5	17	36.96	21	45.65	7	15.22	1	2.17	-	-	46	192	4.17	83.48				
6	18	39	18	39.13	8	17.39	2	4.35	-	-	46	190	4.13	82.61				
7	19	41.30	20	43.48	7	15.22	-	-	-	-	46	196	4.26	85.22				
8	19	41.30	17	36.96	7	15.22	3	6.52	-	-	46	190	4.13	82.61				
Jumlah	154	335	138	300	64	139	12	26	-	-	368	1,538	33	669				
Rata-rata	19	42	17	38	8	17	2	3	-	-	46	192	4	84				
1	21	45.65	14	30.43	9	19.57	2	4.35	-	-	46	192	4.17	83.48				
2	22	47.83	16	34.78	7	15.22	1	2.17	-	-	46	197	4.28	85.65				
3	14	30.43	16	34.78	8	17.39	8	17.39	-	-	46	174	3.78	75.65				
4	16	34.78	14	30.43	13	28.26	3	6.52	-	-	46	181	3.93	78.70				
Jumlah	73	159	60	130	37	80	14	30	-	-	184	744	16	323				
Rata-rata	18.25	39.67	15.00	32.61	9.25	20.11	3.50	7.61	-	-	46.00	186.00	4.04	80.87				
Jumlah	227	493	198	430	101	220	26	57	-	-	552	2,282	50	992				
Rata-rata	18.92	41.12	16.50	35.87	8.42	18.30	2.17	4.71	-	-	46.00	190.17	4.13	82.68				

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel komunikasi kepemimpinan Kepala Sekolah yang terdiri dari 12 Pernyataan, dimana nilai rerata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,68. Hal ini menunjukan bahwa variabel komunikasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam baik menurut klasifikasi tingkat capaian responden dari pendapat (Arikunto, 2016:156). Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa komunikasi kepemimpinan Kepala Sekolah yang ada pada Smk-Kartika 1-2 Padang berada pada posisi baik,

artinya umumnya komunikasi kepemimpinan Kepala Sekolah yang ada pada Smk-Kartika 1-2 Padang sudah baik. Berikut disajikan nilai TCR masing-masing indikator pada variabel karakteristik tujuan anggaran:

- a. Skor rata-rata indikator komunikas vertikal memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84. Hal ini menunjukan bahwa indikator komunikas vertikal termasuk dalam kategori baik.
- b. Skor rata-rata indikator komunikasi horizontal memiliki nilai rerata 4,04 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,87. Hal ini menunjukan bahwa indikator komunikasi horizontal dalam kategori baik.

4.4.2 Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Kinerja Guru tersebut disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Deskriptif Kinerja Guru (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
1	19	41.30	14	30.43	13	28.26	-	-	-	-	46	190	4.13	82.61				
2	18	39.13	16	34.78	8	17.39	4	8.70	-	-	46	186	4.04	80.87				
3	19	41.30	13	28.26	8	17.39	6	13.0	4	-	46	183	3.98	79.57				
4	18	39.13	15	32.61	12	26.09	1	2.17	-	-	46	188	4.09	81.74				
5	17	36.96	16	34.78	12	26.09	1	2.17	-	-	46	187	4.07	81.30				
Jumlah	91	198	74	161	53	115	12	26	-	-	230	934	20	406				
Rata-rata	18.2	39.6	14.8	32.2	10.6	23.0	2.4	5.2	-	-	46.0	186.8	4.1	81.2				
1	16	34.78	14	30.43	9	19.57	7	15.2	2	-	46	177	3.85	76.96				
2	18	39.13	15	32.61	12	26.09	1	2.17	-	-	46	188	4.09	81.74				
3	17	37	16	34.78	10	21.74	3	6.52	-	-	46	185	4.02	80.43				
4	16	34.78	16	34.78	14	30.43	-	-	-	-	46	186	4.04	80.87				
5	17	37	13	28.26	12	26.09	4	8.70	-	-	46	181	3.93	78.70				
Jumlah	84	183	74	161	57	124	15	33	-	-	230	917	20	399				

No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
Rata-rata	16.8	36.5	14.8	32.2	11.4	24.8	3.0	6.5	-	-	46.0	183.4	4.0	79.7				
1	18	39.13	14	30.43	11	23.91	3	6.52	-	-	46	185	4.02	80.43				
2	18	39.13	12	26.09	11	23.91	5	10.87	-	-	46	181	3.93	78.70				
3	26	56.52	10	21.74	7	15.22	3	6.52			46	197	4.28	85.65				
4	16	34.78	15	32.61	13	28.26	2	4.35	-	-	46	183	3.98	79.57				
5	18	39	18	39.13	9	19.57	1	2.17	-	-	46	191	4.15	83.04				
Jumlah	96	209	69	150	51	111	14	30	-	-	230	937	20	407				
Rata-rata	19.2	41.7	13.8	30.0	10.2	22.2	2.8	6.1	-	-	46.0	187.4	4.1	81.5				
1	20	43.48	17	36.96	8	17.39	1	2.17	-	-	46	194	4.22	84.35				
2	20	43.48	18	39.13	6	13.04	2	4.35	-	-	46	194	4.22	84.35				
3	20	43.48	15	32.61	10	21.74	1	2.17	-	-	46	192	4.17	83.48				
4	17	36.96	16	34.78	12	26.09	1	2.17	-	-	46	187	4.07	81.30				
5	18	39.13	15	32.61	9	19.57	4	8.70	-	-	46	185	4.02	80.43				
Jumlah	95	207	81	176	45	98	9	20	-	-	230	952	21	414				
Rata-rata	19.0	41.3	16.2	35.2	9.0	19.6	1.8	3.9	-	-	46.0	190.4	4.1	82.8				
1	17	36.96	15	32.61	14	30.43	-	-	-	-	46	187	4.07	81.30				
2	18	39.13	15	32.61	10	21.74	3	6.52	-	-	46	186	4.04	80.87				
3	16	35	16	34.78	14	30.43	-	-	-	-	46	186	4.04	80.87				
4	19	41.30	13	28.26	12	26.09	2	4.35	-	-	46	187	4.07	81.30				
5	20	43	16	34.78	9	19.57	1	2.17	-	-	46	193	4.20	83.91				
Jumlah	90	196	75	163	59	128	6	13	-	-	230	939	20	408				
Rata-rata	18.0	39.1	15.0	32.6	11.8	25.7	1.2	2.6	-	-	46.0	187.8	4.1	81.7				
Jumlah	456	991	373	811	265	576	56	122	-	-	1,150	4,679	102	2,034				
Rata-rata	18.24	39.65	14.92	32.43	10.60	23.04	2.24	4.87	-	-	46.00	187.16	4.07	81.37				

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja guru yang terdiri dari 25 Pernyataan, dimana nilai rerata 4,07 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,37. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang dalam

kategori baik menurut klasifikasi tingkat capaian responden dari pendapat (Arikunto, 2016). Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang berada pada posisi baik, artinya umumnya Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang sudah baik. Berikut disajikan nilai TCR masing-masing indikator pada variabel Kinerja Guru:

- a. Skor rata-rata indikator Merencanakan Pembelajaran memiliki nilai rerata 4,1 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,2. Hal ini menunjukan bahwa indikator Merencanakan Pembelajaran termasuk dalam kategori baik.
- b. Skor rata-rata indikator Melaksanakan Proses Belajar Mengajar memiliki nilai rerata 4,0 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,7. Hal ini menunjukan bahwa indikator Melaksanakan Proses Belajar Mengajar dalam kategori cukup baik.
- c. Skor rata-rata indikator Memberikan Penilaian Terhadap Hasil Belajar Siswa memiliki nilai rerata 4,1 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,5. Hal ini menunjukan bahwa indikator Memberikan Penilaian Terhadap Hasil Belajar Siswa dalam kategori baik.
- d. Skor rata-rata indikator Membimbing dan Melatih Peserta Didik memiliki nilai rerata 4,1 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,8. Hal ini menunjukan bahwa indikator Membimbing dan Melatih Peserta Didik dalam kategori baik.
- e. Skor rata-rata indikator Melaksanakan Tugas Tambahan memiliki nilai rerata 4,1 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,7. Hal ini menunjukan bahwa indikator Melaksanakan Tugas Tambahan dalam kategori baik

4.5 Analisis Kuantitatif

4.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja

Guru Smk-Kartika 1-2 Padang. Untuk melihat Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.159	7.677		3.147	.003
	Komunikasi Kepemimpinan	1.538	.160	.822	9.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Lampiran hasil pengolahan data, 2021*

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,159 + 1,538 X$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

Konstanta sebesar 24,159, artinya jika tidak ada Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah ($X=0$) maka Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang adalah sebesar konstanta yaitu 24,159 satuan.

Koefisien Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar 1,538 artinya besar Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang, dimana jika Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah efektif meningkat satu satuan maka Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang akan meningkat sebesar 1,538 satuan.

4.5.2 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang dapat dilihat pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11
Uji R Square**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	6.355
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan uji *r-square* ditemukan nilai koefisien Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,669 hal ini berarti besarnya kontribusi Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen kerja dan lainnya.

4.6 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.24 diketahui nilai t hitung pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.159	7.677		3.147	.003
	Komunikasi Kepemimpinan	1.538	.160	.822	9.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai t hitung 3,147 dan nilai ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$) dengan rumus $0,05/2 = n-1-k = 44$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,147 > 2,015$, maka variabel Komunikasi Kepemimpinan

Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai t hitung 3,147 dan nilai (sig = 0,003 < 0,05) dengan rumus $0,05/2 = n-1-k= 44$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,167 > 3,147$, maka variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang.

Berdasarkan uji *r-square* ditemukan nilai koefisien pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,669 hal ini berarti besarnya kontribusi Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen kerja dan lainnya.

Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa skor rata-rata pada variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang terdiri-dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,68%. Hal ini menunjukan bahwa variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah kategori Baik. Indikator variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang paling berpengaruh yaitu komunikasi vertical dengan nilai retara 4,0 dan TCR 84% dalam kategori baik. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang yang terdiri-dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 81,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,37%. Hal ini menunjukan bahwa variabel Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang dalam kategori Baik. Indikator variabel Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang yang paling berpengaruh yaitu Membimbing dan Melatih Peserta Didik dengan nilai retara 4,1 dan TCR 82,8% dalam kategori baik.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru), membina kerjasama yang harmonis antar

guru sehingga dapat membangkitkan semangat kerja. Kinerja bagi guru yang dipimpin serta menciptakan suasana yang konduktif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang konduktif menjamin guru menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Di samping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah. Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui komunikasi kepemimpinan bagaimana seorang pemimpin yakni kepala sekolah Smk-Kartika 1-2 Padang berkomunikasi dengan guru sehingga guru termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya (Lazaruth, 2016). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh (Ivancevich et al., 2017) yang menyatakan “Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga tujuan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan”.

Komunikasi Kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dan baik, dimana kepala sekolah dipercaya dan diterima warga sekolah, tegas, mampu mensosialisasikan visi, misi sekolah. Selain itu kepala sekolah yang mampu memotivasi guru, melakukan supervisi, dan peduli terhadap individu guru. Dengan demikian maka, guru pun akan bersemangat untuk

mengaktualisasikan kompetensi-kompetensinya sehingga kinerja guru pun dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahawarin & Arikunto, 2015: 173–188) komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Komunikasi yang efektif dan terbuka antar guru dan guru, guru dan kepala sekolah, guru dan siswa, serta antar setiap warga sekolah dapat mengarahkan anggota organisasi untuk menjalankan tugas dengan baik sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja warga sekolah dalam hal ini guru. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti (2015) didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan guru semakin baik maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolahnya maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja guru.

Dengan demikian perlu terus diupayakan agar tercipta komunikasi yang efektif, terbuka, serta komunikasi yang terarah dengan baik antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, dan antar semua warga sekolah sehingga kinerja guru SMK-Kartika 1-2 Padang pun dapat terus ditingkatkan. Pembaharuan-pembaharuan yang terjadi di sekolah tidak lepas dari komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru seperti apa yang ditunjukkan kepala sekolah SMK-Kartika 1-2 dalam memimpin guru sehingga kinerja guru bertambah dan lebih baik dari pada sebelumnya demi kemajuan anak didik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Indikator variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang paling berpengaruh yaitu komunikasi vertical dengan nilai retara 4,0 dan TCR 84% dalam kategori baik. Indikator variabel Kinerja Guru Smk-Kartika 1-2 Padang yang paling berpengaruh yaitu Membimbing dan Melatih Peserta Didik dengan nilai retara 4,1 dan TCR 82,8% dalam kategori baik.
2. Variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang dengan $\text{sig} = 0,003 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,167 > 3,147$

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah peneliti peroleh selama melakukan penelitian di SMK-Kartika 1-2 Padang, adapun saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah agar kiranya meningkatkan komunikasi kepemimpinan secara efektif dengan arah komunikasi yang baik, sehingga guru dapat mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian maka kinerja guru pun semakin baik/meningkat

2. Bagi Para Guru

Bagi para guru SMK-Kartika 1-2 Padang, agar kiranya dapat juga berkomunikasi secara efektif baik antar guru, maupun kepada atasan, atau pun kepada siswa sehingga komunikasi lebih baik dan meningkatkan kinerja guru untuk kedepannya.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan Kota Padang agar kiranya dapat membuat program dan melaksanakan pelatihan atau seminar kepada guru, sehingga dengan

demikian dapat menambah pengetahuan guru, serta guru lebih dapat mengembangkan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agussalim, M. 2015. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek edisi revisi VI* Jakarta:: Rineka Cipta. Arsyad, A (2005). Media Pembelajaran. Jakarta. PT
- Armi, M. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arni, M. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Coulter, & Robbins. 2012. *Konsep Dasar Manajemen*. e – Jurnal Riset Manajemen.
- Erliana, H. 2015. *Komunikasi Pemerintahan Cet.I*: Jakarta: PT Refika Aditama.
- Fajar, M. 2019. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktik*. (G. Ilmu, Ed.). Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris, M. 2014. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. (Terjemahan Dharma Yuwono)*. Jakarta: Erlangga.
- John, Ivancevich, Robert Konopaske, M. T. M. 2016. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Lazaruth, S. 2016. *Kepala sekolah dan tanggung jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Ramsiah, T. 2014. *Human Relation Dalam Organisasi*. (A. U. Perss, Ed.). Makassar.

- Robbins, S. P. 2016. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi (Edisi kelima)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Romli, K. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Senjaya, S. D. 2014. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Cetakan 17*. Bandung: CV Alfabeta.
- Usman, M. U. 2011. *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, I. 2015. *Mengejar Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wayne, P. & D. F. F. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yamin, M. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

JURNAL

- Azis, A. Q., & Suwatno, S. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4.
- Heristi, Y. 2013. *Peningkatan Kecerdasan Naturalis melalui Metode Inquiry pada Anak Usia 5-6 Tahun di TK Al-Rahman Ketapang*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2.
- Hesti, S. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasiterhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Guru SMK Negeri di Lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Demak)*. Journal of Chemical Information and Modeling, 12.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3.

Rorimpandey, L. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.

Setiyo Utomo. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. Parameter, 4.

Subawa, I. M. 2015. *Akademik , dan motivasi berprestasi , terhadap kinerja guru pns pada smp negeri di kecamatan gerokgak I Made Subawa , Anak Agung Gede Agung , I Made Yudana*, 6.

Suprastowo, P. 2013. *Kajian tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya terhadap Siswa*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 19.

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14. 2005.

*Lampiran 1***INSTRUMEN PENELITIAN****PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMK-KARTIKA 1-2 PADANG**

Petunjuk Pengisian Kuisioner :

Bacalah pertanyaan berikut ini dengan teliti, kemudian tentukan jawaban yang anda anggap sesuai dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Berikan jawaban anda dengan jujur sesuai dengan pendapat dan keadaan anda yang sesungguhnya dengan memberikan tanda (X) (V) pada alternatif jawaban dibawah ini :

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| SS | = | Sangat Setuju |
| S | = | Setuju |
| KS | = | Kurang Setuju |
| TS | = | Tidak Setuju |
| STS | = | Sangat Tidak Setuju |

1. Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Komunikasi Vertikal					
1	Kepala sekolah berkomunikasi dan mengarakan guru tentang apa yang harus dikerjakan					
2	Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Kepala sekolah terbuka untuk berkonsultasi dengan guru					
4	Kepala sekolah menjamin pemahaman yang sama untuk kekompakan dalam kelompok kerja					
5	Guru sangat menghargai kepala sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai pendapat guru					
6	Guru selalu berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang apa yang dikerjakan					
7	Guru dapat memberikan pendapat setiap ada permalahan yang timbul					
8	Pendapat guru dihargai oleh kepala sekolah setiap ada permasalahan yang timbul dan dapat diselesaikan bersama					
	Komunikasi Horizontal					
9	Terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dalam bekerja					
10	Tidak ada perbedaan antara guru pns dan non pns dalam menyelesaikan tugas					
11	Antara guru satu dan guru lainnya terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah					
12	Guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakan dalam kelompok kerja					

2. Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Merencanakan Pembelajaran					
1	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
2	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
3	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
4	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum					
5	Saya merumuskan materi sesuai dengan Kompetensi Dasar sesuaikan dengan kebutuhan siswa					
	Melaksanakan Proses Belajar Mengajar					
6	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
7	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
8	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
9	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar diluar ruangan					
10	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
	Memberikan Penilaian Terhadap Hasil Belajar Siswa					
11	Saya hanya menggunakan tes tertulis dalam penilaian hasil belajar					
12	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
13	Saya hanya menilai melalui pengamatan atau pengukuran sikap					
14	Saya menggunakan berbagai cara di dalam menilai hasil belajar belajar siswa					
15	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
	Membimbing dan Melatih Peserta Didik					
16	Saya membimbing peserta didik setiap proses tatap muka					
17	Saya membimbing peserta didik dalam kegiatan intrakurikuler					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
18	Saya membimbing peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler					
19	Saya perduli dengan perilaku yang ditampilkan oleh peserta didik					
20	Saya memberikan bimbingan atau arahan kepada peserta didik yang memperlihatkan perilaku yang kurang terpuji					
	Melaksanakan Tugas Tambahan					
21	Saya terlibat aktif dalam kegiatan kepramukaan siswa					
22	Saya terlibat aktif dalam kegiatan karya ilmiah siswa					
23	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan Klinik Mata Pelajaran					
24	Saya melaksanakan dengan baik setiap tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah.					
25	Saya terlibat aktif dalam pembinaan karakter siswa melalui kegiatan keagamaan.					

*Lampiran 2***SURAT PENELITIAN**

**YAYASAN PENDIDIKAN DHARMA ANDALAS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS**

Program Studi Ilmu Komunikasi
UNTUK KECERDASAN BANGSA
Jl. Sawahan No. 103 A, Simpang Haru Padang Telp./Fax. 0751-37135

SK MENDIKBUD RI
Nomor : 254/E/O/2014
Tanggal: 18 Juli 2014

Padang, 29 Oktober 2021

Nomor : 056/LIT-MHS/IKOM-UNIDHA/X/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala SMK- KARTIKA 1-2 PADANG
Jl.Dr. Sutomo No. 4C Padang

Dengan hormat,

Schubungan dengan tugas akhir pelaksanaan penelitian untuk menyelesaikan Skripsi. Kami dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Dharma Andalas, menyatakan bahwa:

Nama	:	Shandy Marta Wijaya
NIM	:	16140017
Program Studi	:	Ilmu Komunikasi

Merupakan mahasiswa kami yang ingin melakukan Penelitian di SMK- KARTIKA 1-2 PADANG dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK-Kartika 1-2 Padang”. Berdasarkan hal tersebut mohon kiranya Bapak/Ibu dapat mengizinkan dan memfasilitasi mahasiswa kami untuk melakukan pengambilan data di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin sesuai dengan waktu dan kesepakatan yang diberikan.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapan terima kasih.

Hormat kami,
Ka.Prodi Ilmu Komunikasi UNIDHA

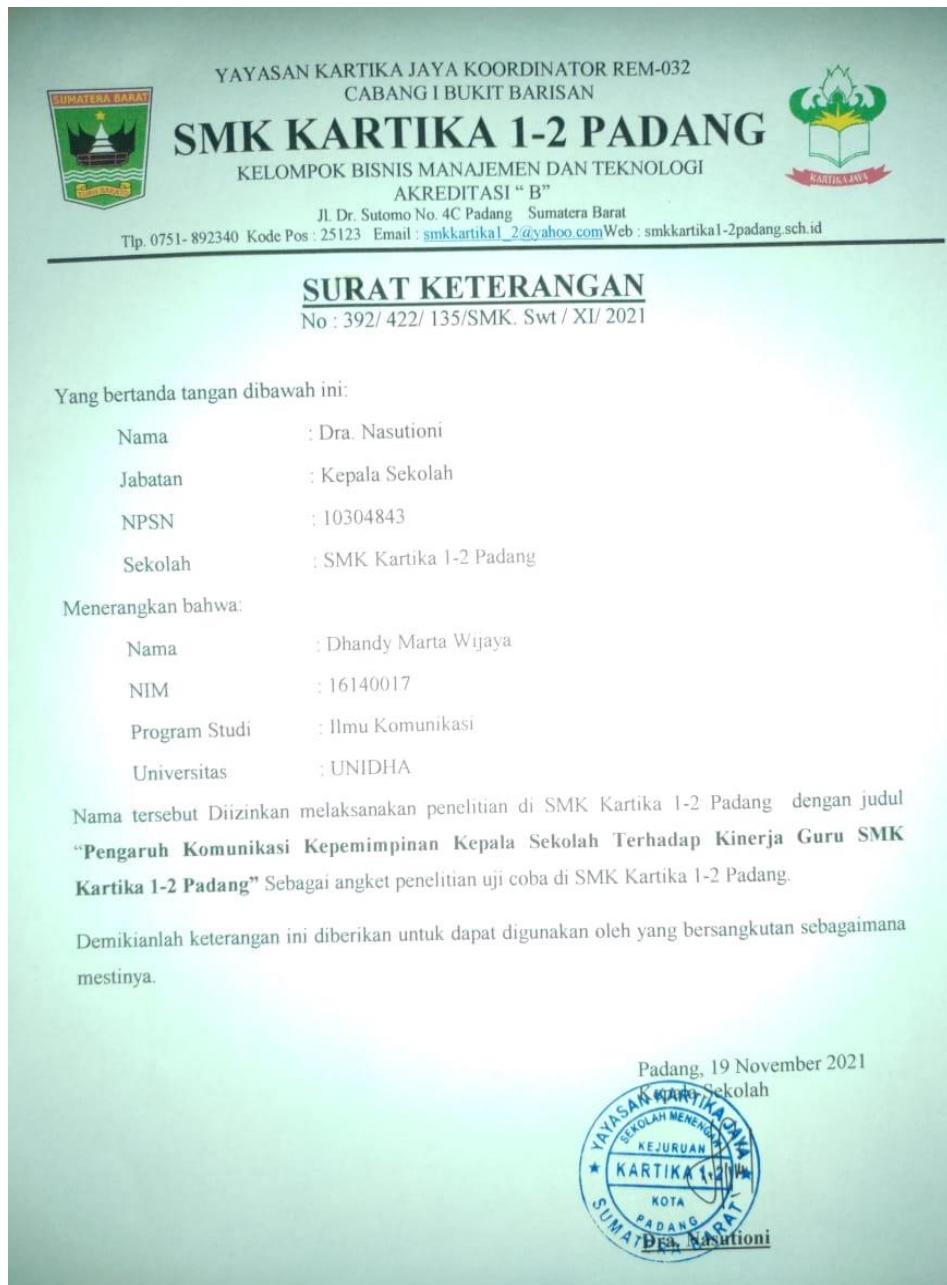


Tembusan:

- 1. Yang bersangkutan
- 2. Arsip

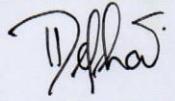
Lampiran 3

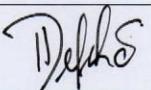
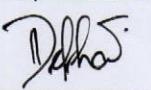
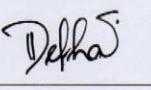
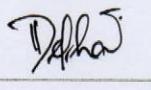
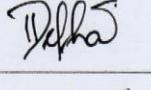
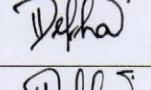
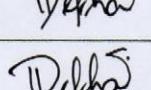
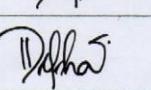
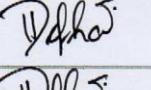
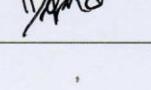
SURAT BALASAN PENELITIAN SMK KARTIKA 1-2 PADANG





Lembar Konsultasi Skripsi

Nama : Shandy Marta Wijaya	Tgl Seminar : 28 juli 2021
No Bp : 16140017	Tgl Ujian :
Dosen Pembimbing : Defhany, M.I.Kom	

No.	Tanggal	Pokok Pembahasan	TTD
1.	02 JUNI 2021	BAB I	
2.	07 JUNI 2021	BAB I	
3.	24 JUNI 2021	BAB I - III	
4.	29 JUNI 2021	BAB I - III	
5.	07 JULY 2021	BAB I - III	
6.	27 JULY 2021	BAB I - III	
7.	1 AGUSTUS 2021	REVISI BAB I - III	
8.	11 AGUSTUS 2021	BAB <u>IV</u> - <u>V</u>	
9.	10 SEPTEMBER 2021	BAB <u>IV</u> - <u>V</u>	
10.	29 NOVEMBER 2021	BAB <u>IV</u> - <u>V</u>	
11.	0 DESEMBER 2021	BAB <u>IV</u> - <u>V</u>	

Lampiran 4

MASTER TABEL PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SMK-KARTIKA 1-2 PADANG

Nore	Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah												Total	Kinerja Guru																						Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	4	2	2	2	4	2	4	3	4	5	42	5	2	3	4	5	4	5	5	5	2	4	2	2	4	2	4	2	5	3	4	5	2	4	3	5	91
2	4	3	3	5	3	5	5	3	5	2	2	2	42	5	2	2	5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	103	
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	54	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	118	
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	113	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	40	5	5	3	5	5	3	3	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	53	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	103	
7	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	53	5	5	3	5	5	3	4	5	4	2	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	97
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	2	4	41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	86	
9	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	50	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	99
10	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	44	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	92	
11	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	42	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	54	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107	
13	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	104		
14	3	2	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	38	5	3	5	5	3	5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	79	
15	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	42	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	84	
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	53	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	109	
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	113	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	83	
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	52	3	3	2	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	103	

Nore	Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah												Total	Kinerja Guru																								Total		
	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5		3	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
44	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	45	3	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	80
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	53	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	110
46	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	106

Lampiran 5

UJI VALIDITAS KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	43.50	27.811	.664	.679
X.2	43.28	27.852	.564	.688
X.3	43.67	29.469	.487	.701
X.4	43.39	27.621	.583	.685
X.5	43.63	27.260	.671	.675
X.6	43.59	27.670	.602	.683
X.7	43.52	28.788	.523	.695
X.8	43.59	27.759	.559	.688
X.9	43.43	29.318	.436	.706
X.10	43.41	37.403	.593	.790
X.11	43.89	33.966	.624	.769
X.12	43.59	35.314	.519	.772

UJI VALIDITAS KINERJA GURU

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	93.09	124.081	.550	.854
Y.2	93.35	119.432	.564	.850
Y.3	93.43	116.607	.659	.848
Y.4	93.13	119.894	.672	.847
Y.5	93.24	115.830	.574	.841
Y.6	93.48	114.477	.667	.843
Y.7	93.33	115.291	.405	.840
Y.8	93.37	114.283	.519	.840
Y.9	93.22	123.952	.742	.854
Y.10	93.48	111.277	.474	.834
Y.11	93.43	107.362	.686	.826
Y.12	93.57	107.140	.522	.832
Y.13	93.70	115.061	.612	.840
Y.14	93.33	109.691	.591	.830
Y.15	93.26	108.286	.654	.828
Y.16	93.20	109.094	.602	.830
Y.17	93.35	107.876	.630	.828
Y.18	93.15	111.243	.505	.833
Y.19	93.24	114.408	.549	.839
Y.20	93.54	108.431	.488	.833
Y.21	93.24	113.030	.488	.835
Y.22	93.41	107.670	.657	.827
Y.23	93.22	113.507	.433	.836
Y.24	93.46	109.365	.629	.829
Y.25	93.02	111.888	.534	.833

*Lampiran 6***UJI RELIABILITAS KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.733	12

UJI RELIABILITAS KINERJA GURU**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.843	25

Lampiran 7

DESKRIPSI FREKUENSI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	39.1	39.1
	4	18	21.7	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	7	21.7	28.3
	4	10	15.2	43.5
	5	26	56.5	100.0
Total		46	100.0	100.0

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	13	41.3	43.5
	4	13	28.3	71.7
	5	19	28.3	100.0
Total		46	100.0	100.0

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	5	32.6	37.0
	4	15	10.9	47.8
	5	24	52.2	100.0
Total		46	100.0	100.0

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	7	45.7	47.8
	4	17	15.2	63.0
	5	21	37.0	100.0
Total		46	100.0	100.0

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	8	39.1	43.5
	4	18	17.4	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	43.5	43.5
	4	19	15.2	58.7
	5	20	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	7	37.0	43.5
	4	17	15.2	58.7
	5	19	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	9	30.4	34.8
	4	14	19.6	54.3
	5	21	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	7	34.8	37.0
	4	16	15.2	52.2
	5	22	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17.4	17.4
	3	8	34.8	52.2
	4	16	17.4	69.6
	5	14	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	13	30.4	37.0
	4	14	28.3	65.2
	5	16	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

DESKRIPSI FREKUENSI KINERJA GURU**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28.3	28.3
	4	14	30.4	58.7
	5	19	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7
	3	8	34.8	43.5
	4	16	17.4	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17.4	17.4
	3	6	28.3	45.7
	4	13	13.0	58.7
	5	19	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	12	26.1	28.3
	4	15	32.6	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	12	34.8	37.0
	4	16	26.1	63.0
	5	17	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15.2	15.2
	3	9	30.4	45.7
	4	14	19.6	65.2
	5	16	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	12	39.1	41.3
	4	18	26.1	67.4
	5	15	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	10	37.0	43.5
	4	16	21.7	65.2
	5	17	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	34.8	34.8
	4	16	30.4	65.2
	5	16	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7
	3	12	37.0	45.7
	4	13	26.1	71.7
	5	17	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	11	39.1	45.7
	4	14	23.9	69.6
	5	18	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	23.9	23.9
	3	11	26.1	50.0
	4	12	10.9	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	7	56.5	63.0
	4	10	15.2	78.3
	5	26	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	13	34.8	39.1
	4	15	28.3	67.4
	5	16	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	9	39.1	41.3
	4	18	19.6	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	8	37.0	39.1
	4	17	17.4	56.5
	5	20	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	6	43.5	47.8
	4	18	13.0	60.9
	5	20	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	10	32.6	32.6
	4	15	21.7	56.5
	5	20	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	12	34.8	34.8
	4	16	26.1	63.0
	5	17	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	19.6	19.6
	3	9	32.6	52.2
	4	15	8.7	60.9
	5	18	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	32.6	32.6
	4	15	37.0	69.6
	5	17	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	10	39.1	45.7
	4	15	21.7	67.4
	5	18	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	34.8	34.8
	4	14	30.4	65.2
	5	16	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3
	3	12	41.3	45.7
	4	13	28.3	73.9
	5	19	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y.25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	9	19.6	21.7
	4	16	34.8	56.5
	5	20	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

*Lampiran 8***TCR KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
1	18	39.13	18	39.13	10	21.74	-	-	-	-	46	192	4.17	83.48				
2	26	56.52	10	21.74	7	15.22	3	6.52	-	-	46	197	4.28	85.65				
3	13	28.26	19	41.30	13	28.26	1	2.17	-	-	46	182	3.96	79.13				
4	24	52.17	15	32.61	5	10.87	2	4.35	-	-	46	199	4.33	86.52				
5	17	36.96	21	45.65	7	15.22	1	2.17	-	-	46	192	4.17	83.48				
6	18	39	18	39.13	8	17.39	2	4.35	-	-	46	190	4.13	82.61				
7	19	41.30	20	43.48	7	15.22	-	-	-	-	46	196	4.26	85.22				
8	19	41.30	17	36.96	7	15.22	3	6.52	-	-	46	190	4.13	82.61				
Jumlah	154	335	138	300	64	139	12	26	-	-	368	1,538	33	669				
Rata-rata	19	42	17	38	8	17	2	3	-	-	46	192	4	84				
1	21	45.65	14	30.43	9	19.57	2	4.35	-	-	46	192	4.17	83.48				
2	22	47.83	16	34.78	7	15.22	1	2.17	-	-	46	197	4.28	85.65				
3	14	30.43	16	34.78	8	17.39	8	17.39	-	-	46	174	3.78	75.65				
4	16	34.78	14	30.43	13	28.26	3	6.52	-	-	46	181	3.93	78.70				
Jumlah	73	159	60	130	37	80	14	30	-	-	184	744	16	323				
Rata-rata	18.25	39.67	15.00	32.61	9.25	20.11	3.50	7.61	-	-	46.00	186.00	4.04	80.87				
Jumlah	227	493	198	430	101	220	26	57	-	-	552	2,282	50	992				
Rata-rata	18.92	41.12	16.50	35.87	8.42	18.30	2.17	4.71	-	-	46.00	190.17	4.13	82.68				

TCR KINERJA GURU

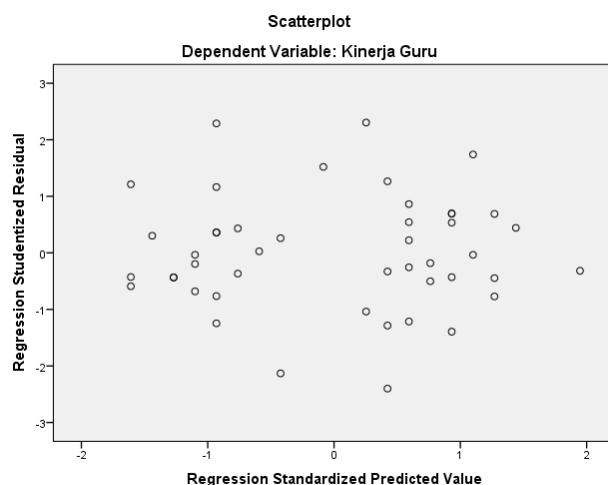
No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
1	19	41.30	14	30.43	13	28.26	-	-	-	-	46	190	4.13	82.61				
2	18	39.13	16	34.78	8	17.39	4	8.70	-	-	46	186	4.04	80.87				
3	19	41.30	13	28.26	8	17.39	6	13.04	-	-	46	183	3.98	79.57				
4	18	39.13	15	32.61	12	26.09	1	2.17	-	-	46	188	4.09	81.74				
5	17	36.96	16	34.78	12	26.09	1	2.17	-	-	46	187	4.07	81.30				

No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerata	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
Jumlah	91	198	74	161	53	115	12	26	-	-	230	934	20	406				
Rata-rata	18.2	39.6	14.8	32.2	10.6	23.0	2.4	5.2	-	-	46.0	186.8	4.1	81.2				
1	16	34.78	14	30.43	9	19.57	7	15.22	-	-	46	177	3.85	76.96				
2	18	39.13	15	32.61	12	26.09	1	2.17	-	-	46	188	4.09	81.74				
3	17	37	16	34.78	10	21.74	3	6.52	-	-	46	185	4.02	80.43				
4	16	34.78	16	34.78	14	30.43	-	-	-	-	46	186	4.04	80.87				
5	17	37	13	28.26	12	26.09	4	8.70	-	-	46	181	3.93	78.70				
Jumlah	84	183	74	161	57	124	15	33	-	-	230	917	20	399				
Rata-rata	16.8	36.5	14.8	32.2	11.4	24.8	3.0	6.5	-	-	46.0	183.4	4.0	79.7				
1	18	39.13	14	30.43	11	23.91	3	6.52	-	-	46	185	4.02	80.43				
2	18	39.13	12	26.09	11	23.91	5	10.87	-	-	46	181	3.93	78.70				
3	26	56.52	10	21.74	7	15.22	3	6.52	-	-	46	197	4.28	85.65				
4	16	34.78	15	32.61	13	28.26	2	4.35	-	-	46	183	3.98	79.57				
5	18	39	18	39.13	9	19.57	1	2.17	-	-	46	191	4.15	83.04				
Jumlah	96	209	69	150	51	111	14	30	-	-	230	937	20	407				
Rata-rata	19.2	41.7	13.8	30.0	10.2	22.2	2.8	6.1	-	-	46.0	187.4	4.1	81.5				
1	20	43.48	17	36.96	8	17.39	1	2.17	-	-	46	194	4.22	84.35				
2	20	43.48	18	39.13	6	13.04	2	4.35	-	-	46	194	4.22	84.35				
3	20	43.48	15	32.61	10	21.74	1	2.17	-	-	46	192	4.17	83.48				
4	17	36.96	16	34.78	12	26.09	1	2.17	-	-	46	187	4.07	81.30				
5	18	39.13	15	32.61	9	19.57	4	8.70	-	-	46	185	4.02	80.43				
Jumlah	95	207	81	176	45	98	9	20	-	-	230	952	21	414				
Rata-rata	19.0	41.3	16.2	35.2	9.0	19.6	1.8	3.9	-	-	46.0	190.4	4.1	82.8				
1	17	36.96	15	32.61	14	30.43	-	-	-	-	46	187	4.07	81.30				
2	18	39.13	15	32.61	10	21.74	3	6.52	-	-	46	186	4.04	80.87				
3	16	35	16	34.78	14	30.43	-	-	-	-	46	186	4.04	80.87				
4	19	41.30	13	28.26	12	26.09	2	4.35	-	-	46	187	4.07	81.30				
5	20	43	16	34.78	9	19.57	1	2.17	-	-	46	193	4.20	83.91				
Jumlah	90	196	75	163	59	128	6	13	-	-	230	939	20	408				
Rata-rata	18.0	39.1	15.0	32.6	11.8	25.7	1.2	2.6	-	-	46.	187.8	4.1	81.7				

No Ite m	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Rerat a	TCR				
	SS		S		N		TS		STS									
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%								
rata											0							
Ju mla h	456	991	373	811	265	576	56	122	-	-	1,1 50	4,679	102	2,034				
Rat a- rata	18.2 4	39.65	14.9 2	32.43	10.6 0	23.04	2.2 4	4.87	-	-	46. 00	187.1 6	4.07	81.37				

*Lampiran 9***UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Komunikasi Kepemimpinan	Kinerja Guru
N		46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.50	97.22
	Std. Deviation	5.906	11.045
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.113
	Positive	.150	.084
	Negative	-.164	-.113
Test Statistic		.164	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c	.181 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

UJI HETEROKESTASTISITAS

Lampiran 10

KOEFISIEN DETERMINAN (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	6.355

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA DAN t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.159	7.677		3.147	.003
	Komunikasi Kepemimpinan	1.538	.160	.822	9.588	.000

LAMPIRAN

DOKUMENTASI LAPANGAN



Pintu gerbang utama SMK Kartika 1-2 Padang (23 November 2021)



Struktur organisasi SMK Kartika 1-2 Padang (23 November 2021)



Bersama kepala sekolah SMK Kartika 1-2 Padang ibu Dra. Nasution
(24 November 2021)



Bersama salah satu guru mengisi kuisioner di SMK Kartika 1-2 Padang
(23 November 2021)



Bersama guru-guru SMK-Kartika1-2 Padang (23 November 2021)



Bersama guru-guru SMK-Kartika1-2 Padang (23 November 2021)



Bersama salah satu guru mengisi kuisioner di SMK Kartika 1-2 Padang
(24 November 2021)



Letak kantor kepala sekolah beserta guru dan staf SMK-Kartika 1-2 Padang
(24 November 2021)



Salah satu lemari piala di SMK Kartika1-2 Padang (24 November 2021)