

THE EFFECT OF LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF WEST PEMULUTAN OGAN ILIR, SOUTH SUMATRA.

Burmansyah¹, Herman Seri², Diah Isnaini Asiati³

¹Wakil Kepala Sekolah SMAN 1 Pemulutan Barat Kabupaten OKI SUMSEL
burmansyah79@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Effect of Leadership, Interpersonal Communication and Work Discipline on the Performance of High School/Vocational Teachers in the District of West Pemulutan Ogan Ilir, South Sumatra. This research is associative research, aims to see the significance of the influence of independent variables (X), namely Leadership (X₁), Interpersonal Communication (X₂) and Work Discipline (X₃) and the dependent variable Teacher Performance (Y). The population is 70 teachers as respondents for the research sample. Sampling is done using the Saturated Sampling technique, which is taken as a whole from the population. Simultaneously Leadership, Interpersonal Communication and Work Discipline variables have a positive and very significant influence on the performance of high school / vocational school teachers in the West Pemulutan District Ogan Ilir. The correlation coefficient number is obtained by Pearson correlation number of 0.798, meaning that between Leadership, Interpersonal Communication and Work Discipline together with Teacher Performance correlates quite strongly. The results of the study are that there is a significant influence of Leadership, Interpersonal Communication, and Work Discipline jointly on the Performance of High School / Vocational Teachers in the West Pemulutan District, Ogan Ilir, also leadership provides a considerable boost in the process of improving the efficiency and effectiveness of quality performance of institutions especially education.

Keywords : Leadership, Interpersonal Communication, Work Discipline, and TeacherPerformance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui PengaruhKepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, bertujuan melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) dan variabel terikat Kinerja Guru (Y). Populasi adalah 70 orang guru sebagai responden untuk sampel uji penelitian. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode teknik Sampling Jenuh yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir. Angka koefisien korelasinya diperoleh angka pearson correlation sebesar 0.798, artinya antara Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru berkorelasi cukup kuat. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir. Kepemimpinan memberikan dorongan cukup besar dalam proses peningkatan efisiensi dan efektivitas mutu kinerja institusi khususnya pendidikan.

Kata Kunci :Kepemimpinan , Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru.



PENDAHULUAN

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut, pada pokoknya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yang bersal dari luar seorang guru. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, di antaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal kepala sekolah, respons lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja..Komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berasal dari luar seorang guru juga sangat nenentukan kinerja guru.

Hasil pengamatan awal penulis bahwa Kecamatan Pemulutan Barat adalah bagian dari wilayah distrik Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Merupakan salah satu daerah yang cukup terpencil secara geografis, diantara distrik lain yaitu, Kecamatan Pemulutan Induk dan Kecamatan Pemulutan Selatan. Kinerja guru dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat bagaimana proses kegiatan belajar-mengajar yang berlangsung masih belum mengakomodasi perubahan bagaimana guru merumuskan rencana pembelajaran (RPP) yang belum sesuai dengan kurikulum silabus dan memperhatikan karak-teristik peserta didik; menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir. Terlebih lagi saat ini pemerintah merumuskan kebijakan untuk melaksanakan program Kurikulum 2013 revisi terbaru, yang masih banyak belum dipahami oleh guru, terutama didaerah pelosok. Realitas lain yang terjadi menjelaskan bahwa di beberapa sekolah di kecamatan Pemulutan Barat, kepala sekolah sebagai manajer mempunyai fungsi memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian atau pengawasan dan mengadakan pembinaan agar terhadap guru yang belum tersusun dengan tertib, hal tersebut terlihat dengan belum terencanaanya pembinaan dalam setiap bulan atau waktu ketika guru tersebut melakukan kesalahan atau ketidakoptimalan dalam bekerja terkesan dibiarkan saja belalu seperti tidak terjadi apa-apa. Terlebih jikalau guru tersebut sudah mendekati masa pensiun serta jabatan kepala sekolah yang kemudian hanya menjadi kepentingan secara politis (titipan) dari penguasa kecil di daerah. Hal lain kemudian terlihat juga bagaimana kepemimpinan adalah contoh yang baik (tauladan) bagi bawahan.

Berdasarkan pada arti pentingnya kinerja guru bagi pembentukan generasi emas pada masa datang (2045) itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk lembaga



pendidikan melakukan reposisi. Artinya bagaimana otoritas sekolah (kepala sekolah dan guru) harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru dan hasilnya bermanfaat bagi semua aspek secara optimal. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja


Istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, demikian pendapat Mangkunegara. Lebih lanjut dijelaskannya pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 : 67). Lebih lanjut aspek-aspek standar pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut (Nawawi, 2000 , p. 246) :

Tabel.1
Aspek-Aspek Standar Pekerjaan

Aspek Kuantitatif	Aspek Kualitatif
1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan	1. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya pelaksanaan pekerjaan	2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja	3. Kemampuandalam menganalisa data/informasi, kemampuan/kegagalan
	4. Kemampuan mengevaluasi keluhan

Dari uraian diatas tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 : 67). Adapun teori kinerja di atas dapat dibuat indikator instrumen kinerja (berdasarkan Permendiknas nomor 38 tahun 2010) meliputi :

- 1) Penyusunan perencanaan pembelajaran, antara lain mencakup; a) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan



karak-teristik peserta didik; b) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir; merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; dan c) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mencakup; a) memulai pembelajaran dengan efektif; b) menguasai materi pelajaran; c) menerapkan pendekatan /strategi pembelajaran yang efektif; d) memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran; e) memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; f) menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran; dan g) mengakhiri pembelajaran dengan efektif.
- 3) Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP, dan memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran.
- 4). Pengembangan profesi atau karier guru, terdiri dari melaksanakan supervisi, mengikuti kegiatan seminar, lokakarya, (KKG/MGMP) bedah buku, pernah mendapatkan penghargaan terhadap prestasi diri ataupun siswa yang menjadi bimbingannya.

2. Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan suatu ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya (Miftah Thoha, 2003, p. 15). Bahkan lebih jauh menurut Wahjosumidjo (2010) studi tersebut menyimpulkan bahwa 'keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah'. Satu diantara peran kepala sekolah terkait dengan kinerja guru adalah sebagai seorang manajer. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang manajer sangat berpengaruh pada kinerja para guru. Berdasarkan uraian-uraian tentang pengertian kepemimpinan di atas, dapat diidentifikasi unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan, yaitu: (1) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, (2) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, (3) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi, (4) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam



proses mempengaruhi, dan (5) unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi (p. 82). Wodjosumidjo, (2010) menyatakan bahwa yang menjadi indikator dalam kepemimpinan manajerial kepala sekolah diukur dari pembinaan, teladan, memberi perintah, komunikasi sehingga memotivasi bawahan sedemikian rupa melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga mau bekerja dengan baik dan bersedia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (p. : 345) .

3. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai tidak akan menjadi kenyataan bila tidak dilakukan segala usaha untuk mencapainya. Semuanya akan merupakan rumusan-rumusan di atas kerja bila tidak diikuti oleh pelaksanaan yang berdaya guna. Untuk dapat memahami, menerima, menghayati dan mau melaksanakan rumusan-rumusan tersebut, para pimpinan dalam organisasi perlu melakukan dan memelihara komunikasi interpersonal yang efektif, terutama bagaimana membina komunikasi interpersonal yang efektif di sekolah antara kepala sekolah dengan guru. Handoko, (2000) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah suatu proses pemindahan dan pemahaman secara personal antara kepala sekolah dan guru yang dapat dilakukan melalui hubungan secara individu, hubungan kelompok dan hubungan atasan dengan bawahan. Artinya komunikasi ini adalah hubungan yang berlaku dalam komunikasi meliputi hubungan individu, kelompok serta atasan dengan bawahan (p. : 89). Adapun indikator secara operasional dalam komunikasi interpersonal Kepala Sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang meliputi :

- 1). Hubungan individu. a. Menghargai pendapat bawahan. b. Menghargai keputusan bawahan secara individu. c. Menghargai kebebasan berkreasi.
- 2). Hubungan kelompok a. Memberikan kebebasan diskusi kelompok. b. Menghargai pendapat dan sikap kelompok.
- 3). Hubungan bawahan-atasan. a. Menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada pimpinan. b. Mau mendengarkan segala keluhan dan permasalahan bawahan (Handoko, 2000 p.92).

4. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.



Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 2001, p. 147). Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi (indikator) disiplin kerja menurut (Handoko : 2000) dalam penelitian ini adalah :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi (p. 130).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan korelasi melalui serta determinasi. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknik analisis statistika yang digunakan adalah analisis regresi linear. Lokasi penelitian ini dilakukan pada SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai bulan Agustus 2019. Populasi yang dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah guru ASN dan GTT SMANegeri1 Pemulutan Barat dan SMK NJurul Huda Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir Propinsi Sumatera Selatan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini 70 guru. Seluruh populasi di jadikan sampel,

sehingga metode penarikan sampel secara sensus. Penarikan sampel dilakukan pada bulan Maret 2019

HASIL ANALISIS

1. Hasil Model Analisis Regresi

Tabel.1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19,689	6,615		2,977	,004		
	Kepemimpinan	,349	,154	,393	2,272	,026		
	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,132	,129	,177	1,023	,310		
	Disiplin Kerja	,454	,119	,504	3,805	,000		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

$$Y = 19,689 + 0,349 (X_1) + 0,132 (X_2) + 0,454 (X_3)$$

2. Uji Multikolenieritas

Tabel.2
Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	B	Std. Error				Tolerance	VIF			
1	(Constant)	19,689	6,615	2,977	,004					
	Kepemimpinan	,349	,154	,393	2,272	,026	,264	3,791		
	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,132	,129	,177	1,023	,310	,265	3,773		
	Disiplin Kerja	,454	,119	,504	3,805	,000	,450	2,224		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3. Uji F (uji secara simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F yang digunakan adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara

bersama-sama pada guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir. Adapun uji F tersebut dilakukan dengan cara melihat Probabilitas (P-value) dan F_{hitung} pada tabel Anova dari hasil olahan data menggunakan SPSS pada tabel berikut ini :

Tabel. 3
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286,418	3	428,806	20,217	,000^b
	Residual	1399,868	66	21,210		
	Total	2686,286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Kepemimpinan

4. Uji t (uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) pada guru di SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Tabel.4
Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		Relative Increase Variance	Relative Efficiency
		B	Std. Error				Tolerance	VIF		
1	(Constant)	19,689	6,615		2,977	,004				
	Kepemimpinan	,349	,154	,393	2,272	,026	,264	3,791		
	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,132	,129	,177	1,023	,310	,265	3,773		
	Disiplin Kerja	,454	,119	,504	3,805	,000	,450	2,224		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dari hasil uji regresi berganda dapat di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel.6
Nilai Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.455	4,60544

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 20,217 > dari F_{tabel} 1,79 dengan derajat kesalahan 1% (Sugiono:2016 p. 800) dan nilai (sig) sebesar 0,000 < 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama pada guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir. Instrumen variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Guru (Y) maupun variabel bebas (*Independent*) yaitu Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) diperoleh hasil.

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel Kinerja Guru (Y) di atas dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir dan seluruh dimensi variabel yang mencakup : 1) Penyusunan perencanaan pembelajaran; 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran (KBM); 3) Merancang alat evaluasi; 4) Pengembangan karier/profesi untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri menunjukkan nilai rata-rata terkategori baik. Berdasarkan analisis butir instrumen variabel Kinerja Guru di atas, tidak terdapat indikator Kinerja Guru yang terkategori cukup. Secara keseluruhan indikator Kinerja Guru berada pada kategori baik, yaitu pada interval 3 < 4 (kategori baik). Artinya Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir saat ini sudah baik namun belum optimal, sehingga masih memungkinkan untuk ditingkatkan dan dikembangkan. Indikator yang perlu segera diperbaiki dan ditingkatkan diprioritaskan pada item yang skor nya masih di bawah nilai rata-rata, yaitu item no. 14, 15. 16 dan 17, yaitu : bagaimana supervisi terhadap guru, keaktifan guru dalam kegiatan kolektif MGMP dan

seminar berkaitan dengan pengembangan profesi/karier guru serta masih terdapat guru yang belum mampu membimbing siswa yang kemudian mencetak prestasi . Indikator-indikator tersebut harus ditingkatkan, karena nilainya masih dibawah nilai rata-rata.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan hasil uji tabel diatas untuk variabel kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar $2,272 > 1,671 t_{tabel}$ kemudian (Sig)t sebesar $0,026 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) secara parsial pada guru di SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan data dan nilai rata-rata indikator jawaban responden variabel Kepemimpinan (X_1) di atas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan di Sekolah Sekolah Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir dari seluruh dimensi variabel yang mencakup : 1) Pembinaan, 2). Teladan, 3). Perintah, 4). Motivasi dan 5). Komunikasi menunjukkan nilai berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis butir instrumen variabel Kepemimpinan di atas, masih terdapat indikator kepemimpinan yang menghasilkan skor < 4 atau terkategori cukup. Pembinaan secara rutin dan perintah dan komunikasi yang terarah atau sesuai dengan bidang yang dipahami oleh guru dari kepala sekolah. Artinya pembinaan oleh kepala sekolah perlu diperbaiki Sedangkan indikator yang nilainya masih dibawah nilai rata-rata harus mendapat prioritas juga untuk ditingkatkan dan dikembangkan yaitu item no. 7 dan 13, tentang: Kepala sekolah memberikan teladan, pimpinan melibatkan bawahan dalam rencana, pimpinan memberikan penghargaan dan motivasi terhadap guru untuk terus berprestasi.

Secara keseluruhan indikator Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di Sekolah Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir berada pada kategori baik, yaitu berada pada interval 3 dan 4, namun dalam rangka menciptakan kinerja guru yang optimal masih memiliki peluang untuk ditingkatkan dan dikembangkan lagi.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dengan melihat nilai $Sig.t \geq \alpha (0,05)$ atau nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Maka dari hasil uji tabel diatas untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dengan t_{hitung} sebesar $1,023 > 1,671$ kemudian (Sig) t sebesar $0,310 > 0,05$

dengan demikian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) secara parsial pada guru di SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2016) yang merupakan salah satu acuan dalam rangka memperkuat teori peneliti, memiliki hasil yang berbeda, yakni Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun jika di lihat berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator dalam tabulasi instrumen variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) di atas dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir dari seluruh dimensi variabel yang mencakup : 1) hubungan individu, 2) hubungan kelompok, 3) hubungan atasan-bawahan, semua nilai yang dituangkan oleh responden berada pada nilai 4-5, artinya Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan indikator Komunikasi Interpersonal berada pada kategori sangat baik, yaitu berada pada interval 4 dan 5, meskipun terdapat salah satu indikator yakni masih ada guru yang merasa ada hambatan dalam berkomunikasi dikarenakan faktor membangun hubungan individu (personal). Sehingga hal ini menjadi faktor bagi Kepala Sekolah di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir untuk meningkatkan hubungan individual (baik resmi dan tidak resmi) yang pada akhirnya kinerja guru menjadi optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan pula performance dan kepercayaan guru dan masyarakat terhadap sekolah SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Dari hasil uji t yang dilakukan dengan melihat nilai $\text{Sig.}t \geq \alpha (0,05)$ atau nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil uji tabel diatas untuk variabel disiplin kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 3,80 > 1,671 kemudian ($\text{Sig}t$) sebesar $0,00 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) secara parsial pada guru di SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir. Data dari nilai rata-rata indikator variabel Disiplin Kerja (X_3) di atas dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja Kepala Sekolah Sekolah Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir dari seluruh dimensi variabel yang mencakup : 1) ketepatan waktu , 2) taat terhadap peraturan kantor, 3) menggunakan peralatan kantor dengan baik, 4) memenuhi standar kerjadan tanggung jawab secara konsisten menunjukkan nilai 4, artinya disiplin kerja yang diterapkan Kepala Sekolah di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan analisis butir instrumen variabel Disiplin Kerja di atas, secara keseluruhan indikator disiplin kerja kepala sekolah sudah berada pada kategori sangat baik, hanya saja masih terdapat indikator yang masih perlu ditingkatkan karena nilainya masih dibawah nilai yaitu item nomor 13 tentang masih terdapat guru yang belum melaksanakan tugas yang dikerjakan belum sesuai dengan standar. Indikator tersebut nilainya masih dibawah nilai rata-rata, artinya belum terlaksana secara optimal sebagaimana mestinya, sehingga perlu mendapat perhatian untuk diperbaiki dan ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat di simpulkan yaitu: Variabel Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Disiplin Kerja Guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir secara simultan, sedangkan secara parsial variabel Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah belum berpengaruh secara signifikan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja yang tinggi. Makin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan pula kinerja guru, yaitu melalui upaya internalisasi dan sosialisasi kepada para guru, sehingga jika Komunikasi Interpersonal dan disiplin kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Selanjutnya jika kinerja guru meningkat tentunya dapat meningkatkan performance dan keterpercayaan masyarakat terhadap sekolah. Hal ini juga berimplikasi pada penilaian kinerja guru terutama yang bestatus pegawai negeri sipil (PNS) untuk dinilai kinerjanya dalam setiap tahunnya. Semakin baik kinerja guru maka akan memudahkan untuk penghitungan angka kredit guru (PAK), kenaikan pangkat setiap periodiknya, serta pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru. Dan tentunya kepala sekolah sebagai salah satu Manajerial Satuan Pendidikan akan lebih memiliki kepercayaan dan keterikatan. hubungan emosional yang kuat terhadap guru tersebut. Bila dimungkinkan akan kemudian diberikan peluang untuk jenjang karier yang lebih baik untuk berkontribusi lebih di sekolah. Sehingga pada akhirnya nanti prestasi dan perkembangan guru secara profesionalitas dan institusi pendidikan memiliki tempat yang khusus bagi masyarakat serta stake holder yang berhubungan dengan dunia pendidikan khususnya.



Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komunikasi interpersonal kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Kabupaten Ogan Ilir.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan diatas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi para guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir, agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja guru yang sudah terlaksana dengan baik.
2. Kinerja guru SMA/SMK harus ditingkatkan dengan adanya kepemimpinan yang efektif serta Komunikasi Interpersonal yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan komunikasi interpersonal Kepala Sekolah harus diutamakan, Kepala sekolah hendaknya bekerja dengan penuh semangat. mendapat pengakuan dan dihormati, menjalankan promosi jabatan, memperoleh kebanggaan dari lingkungan sosial, dan ruang kerjanya nyaman dan menyenangkan
3. Peningkatan disiplin kerja diutamakan terhadap, Gurudatang dan pulang tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan melakukan tugas sesuai uraian tugas.
4. Bagi Kepala Sekolah di Kecamatan Pemulutan Barat Ogan Ilir, disarankan agar dapat meningkatkan dan mengoptimisasi lagi kinerja guru yang sudah berjalan dengan baik saat ini melalui peningkatan dan pengembangan Kepemimpinan yang efektif, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja yang tinggi dan kepala sekolah, karena peningkatan Kepemimpinan yang efektif serta Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru, selanjutnya peningkatan Kinerja Guru diharapkan mampu meningkatkan pula kinerja semua elemen-elemen sekolah.
5. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai upaya memperdalam ilmu-ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dan dapat diterapkan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan dan pengembangan Kinerja Guru melalui peningkatan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ali, Muhamad, 2005, “Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Sorong”, **Jurnal Keuangan dan Perbankan**, Th. IX, No, 2, Surabaya
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta.
- Adityajanata, 2012. *Pengertian Komunikasi-Komunikasi*. Wikipedia Indonesia. 08/10. Diunduh dari <http://blog.spot.com/2012/12>
- Davis, Keith and Jhon W. Newstrom, 2006. *Prilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma dan Alson Sinaga. Jakarta : Airlangga.
- De Cenzo, David A. And Stephen P. Robbins, 2006. *Human Resource Management*. New York : Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resource Management*. New Jersey : A. Simon & Schuster Company.
- Djamaludin, M.Arif. 2003. *Persiapan dan Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Fisher, Robert, 2009, *Organizational Communication*. New Jersey : A.Simon & Schuster Compenny.
- Flippo, Edwin B. and Moh. Mahmud, 2005, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Airlangga.
- Fitriya, F. 2015. *Metode Penulisan Tesis (Catatan Kuliah)*. Palembang, Indonesia :Universitas Muhammadiyah Palembang, Prodi S2 Manajemen.
- Gordon J, 2006, *Human Behavior At Work : Organizational Bahavior*, by MC. Graw-Hill.
- Gulo, W. 2000. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Husein, Umar. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____, 2003. *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____, 2003. *Strategic Management in Action* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malayu SP. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.



- _____, 2015. *Cara mudah belajar SPSS & LISREL teori dan aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta
- _____, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty Thomson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Salemba Empat*, Jakarta.
- Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005. Sinar Grafika, Jakarta.
- Widjosumijo. 2010. *Kepemimpinan dan Teorinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas. Jakarta.
- Walinono, 2007, *Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- William, Keith Davis, 2008. *Human Resources and Personnel Management*, Mc Graw-Hill, Fourth Edition.