

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA

Aleksius Madu¹⁾, Jailani²⁾

¹ Universitas Nusa Cendana Kupang, Jalan Adisucipto, Penfui, Kupang, 85001, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Email: leksi.madu@yahoo.com

² Pendidikan Matematika, Universitas Negeri Yogyakarta, Jl. Colombo No. 1, Karangmalang, Yogyakarta 55281, Indonesia. Email: jailani@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan: (1) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika; (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA di Kabupaten Ngada. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif-korelasional dengan analisis linear berganda. Populasi penelitian ini seluruh guru dan Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Ngada dengan sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive stratified sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket ($r = 0,91$) dan tes ($r = 0,76$). Validitas isi dilakukan oleh ahli sebanyak dua orang dan uji coba terhadap 25 responden di Kabupaten Manggarai, estimasi reliabilitas menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3) dengan kinerja guru matematika SMA (Y), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi $Y = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, kinerja guru matematika

The Relationship between the Principals' Leadership, Work Motivation, and Interpersonal Communication and the Performance of High School Math Teachers'

Abstract

This study aims to clarify the: (1) principals' leadership, work motivation, and interpersonal communication and the performance of the high school math teachers; (2) principals' leadership and the performance of the high school math teachers; (3) teachers' work motivation and the performance of high school math teachers; (4) interpersonal communication and the performance of the high school math teachers in Ngada District. This research is survey with approach kuantitative-correlational by using multiple linear regression analysis. The population of the study were all math teacher and principal Senior High School in Ngada District with sampel is 50 respondents. Sampel selected by using purposive stratified sampling. While the reliability of estimation is done by using Alpha-Cronbach formula. The results show that there is (1) principals' leadership (X_1), motivation of teachers (X_2), and interpersonal communication (X_3) and high school math teachers' performance (Y), with the correlation of 0.889 obtained by the regression model ($Y = 59.840 + 0.084X_1 + 0.377X_2 + 0.799X_3$); (2) the principals' leadership and high school math teachers' performance, with the correlation of 0.746 and pure correlations of 0.399; (3) teachers' working motivation and high school math teachers' performance, with the correlation of 0.622 and pure correlation of 0.348; and (4) interpersonal communication and high school math teachers' performance, with the correlation of 0.742 and pure correlation of 0.685.

Keywords: school leadership, motivation, interpersonal communication, math teacher performance.

How to Cite Item: Madu, A., & Jailani, J. (2013). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA. *PYTHAGORAS: Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(1), 12-20. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/pythagoras/article/view/8490>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan ujung tombak kemajuan pembangunan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di suatu sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah adalah tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpujukan atau baik dan buruknya pendidikan termasuk kinerja guru.

Fakta menunjukkan bahwa terdapat banyak kesenjangan untuk menilai kinerja guru. Evaluasi tahunan tentang kinerja guru yang dilaksanakan entah oleh setiap unit sekolah maupun oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (PPO) kabupaten Ngada masih bersifat normatif. Artinya, berbagai permasalahan kinerja yang dihadapi guru relatif diidentifikasi dan didokumentasikan secara baik tanpa meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dan bagaimana hubungan faktor-faktor tersebut dengan kinerja guru. Sasaran penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan komunikasi dengan kinerja guru baik secara bersama maupun secara parsial.

Kepala sekolah adalah orang yang memimpin sekolah, berwenang dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah baik kegiatan pembelajaran atau kegiatan lain yang berkaitan dengan upaya memajukan dan mengembangkan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian hasil pendidikan dan pembelajaran (Daryanto, 2010, p.81). Sedangkan Mulyasa (2011, p.55) mengatakan bahwa menjadi kepala sekolah berarti menduduki status kepala, pemimpin, pengelola, pembina, administrator, dan figur. Wahjosumidjo (2008, p.83) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang

memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Northouse (2007, p.3) mengatakan bawa "*Leadership is a process where by an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*". Artinya bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Robbins dan Judge (2007, p.356) mengatakan bahwa "*Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*". Artinya bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian suatu visi atau serangkaian tujuan. Selanjutnya, Engkoswara dan Komariah (2010, p.178) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan. Sementara itu, Mulyasa (2012, p.107) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses yang dilakukan seseorang yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan mengorganisir orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab I pasal 1 ayat (1) mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Farber (1991, p.125) "*Teacher, like everyone else, strive to maximize the rewarding aspects of their profession and minimize their stress and frustration*". Maksudnya, bahwa guru sama dengan setiap orang lain, berusaha keras memaksimalkan aspek-aspek penghargaan atas profesinya dan meminimalkan atau memperkecil stres dan frustrasinya. Sedangkan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I pasal 1 ayat (6), pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, conse-

lor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Jones & Jones (1998, p.37) menyatakan bahwa “*teachers are involved daily in creating the atmosphere in which children spend approximately one-fourth of their waking lives*”

Selanjutnya, guru memiliki spesifikasi dalam bidang keilmuannya. Spesifikasi ini berhubungan dengan bidang tertentu atau mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Bidang kealian tersebut salah satunya adalah matematika. Simanjuntak (1993, p.64) mengatakan bahwa matematika merupakan salah satu mata pelajaran yang dapat menyebabkan perubahan tingkah laku setelah mempelajarinya. Muijs & Reynolds (2008) bahwa matematika merupakan “kendaraan” utama untuk mengembangkan kemampuan berpikir logis dan ketrampilan kognitif yang lebih tinggi pada siswa. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2007, p.3) guru kelas atau guru mata pelajaran adalah pendidik/pengajar pada suatu kelas atau mata pelajaran tertentu di sekolah/madrash yang sesuai dengan kualifikasi yang berkedudukan di sekolah/madrash yang ditetapkan berdasarkan kualifikasi sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh sekolah.

Jadi, guru matematika adalah orang yang merencanakan, melaksana, dan mengevaluasi semua proses pembelajaran di kelas sebagai usahanya untuk mempelajari struktur yang abstrak dan pola hubungan yang ada di dalamnya untuk disampaikan kepada peserta didik.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru merupakan hal yang tidak dapat dipungkiri dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam diri seseorang. Santrock (2011, p.438) menyatakan “*motivation involves the processes that energize, direct, and sustain behavior. That is, motivated behavior is behavior that is energized, directed, and sustained*”. Sementara itu Lunenburg & Ornstein (2000, p.88) menyatakan “*motivation is a critical determinant of performance in organizations, but there is less agreement on the definition of the word motivation*”. Jones dan Jones (1998, p.179) menyatakan bahwa “*motivation is an integrative construct representing the direction a person is going, the emotional energy and affective experience supporting or inhibiting movement in that direction, and the*

expectancies a person has about whether they can ultimately reach their destination”.

Selanjutnya, Callahan and Clark (1988) (Mulyasa, 2011, pp.143-144) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Dengan demikian, motivasi adalah suatu proses yang timbul dalam diri individu untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memampukan seseorang melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu baik yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun yang berasal dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi dapat mempengaruhi tingkah laku kinerja kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Selain Motivasi kerja, hal yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam dunia kerja. Untuk membangun suatu iklim kerja yang mendukung diperlukan komunikasi yang baik. Menurut Greenberg & Baron (2003, p.318) *communication as the process by which a person, group, or organization (the sender) transmit some type of information to another person, group, or organization (the receiver)*. Komunikasi sebagai proses yang oleh seseorang, kelompok atau organisasi (pengirim) memindahkan beberapa bentuk informasi pada seseorang, kelompok dan organisasi yang lain (penerima). Sedangkan Pace dan Faules (2010, p.26) mengatakan bahwa komunikasi merupakan tindakan untuk menciptakan pesan dan penafsiran pesan. Sementara itu De Vito (1995, p.24) mengemukakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Koprowska (2008, p.6) mengatakan bahwa (1) *communication is by definition interactive and always takes place within a relationship*; (2) *communication is context-related*. Ini menunjukkan bahwa komunikasi adalah interaksi yang menjadi bagian dalam menjalin suatu hubungan dengan orang lain dan berhubungan dengan konteks atau situasi nyata di mana orang tersebut menjalin hubungan. Sperber dan Wilson (1995, p.2) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses yang melibatkan dua alat pemrosesan informasi. Alat yang satu membentuk lingkungan fisik bagi yang lain, sebagai hasilnya alat yang kedua menyusun perwujudan-perwujudan

seperti gambaran-gambaran yang telah disimpan pada alat pertama.

Avkiran (2000) mengatakan bahwa *“Interpersonal communication skills are ability to respond to staff's needs positively, fostering a non-discriminatory work environment where staff can develop to their full personal potentials, and delegating authority”* (Matin, Jandaghi, Karimi, & Ali, 2010, p.388). Selanjutnya, Wood (2010, p.19) mengatakan bahwa *“interpersonal communication is by focusing on what happens between people, not where they are or how many are present. For starters, then, we can say that interpersonal communication is a distinct type of interaction between people”*.

Jadi, komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pembicaraan yang akrab antara dua orang atau lebih, secara tatap muka dimana saling berbagi informasi atas permasalahan yang sedang dibicarakan baik secara verbal maupun non verbal dengan terbuka, jujur, sportif, berpikir positif, berempati, dan tidak berprasangka serta memiliki komitmen yang sama dalam bekerja.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu memperhatikan kinerja kerjanya. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *“performance”*. Kane (Berk, 1986, p.237) berpendapat bahwa *performance is not a characteristic of a person, like a trait or an ability, but is instead a phenomenon unto itself*. Suyadi Prawirosentono (2012, p.2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Cambell, McCloy, Oppler & Sager (June & Mahmood, 2011, p.96) Meyatakan bahwa *According to the theory of performance, performance is defined as “synonymous with behaviour which is something that people actually does and can be observed”*

Stoner (Riduwan, 2009, p.330) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh pegawai. Prestasi ini merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia. Mangkunegara (2000, p.67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Armstrong (2009, p.55) mengatakan bahwa *“performance is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved and how it is to be achieved, and an approach to managing and developing people that improves individual, team and organizational performance”*. Smither & London (2009, p.586) kinerja adalah, *something that people actually do and can be observed. Performance is what the organization hires one to do and do well. Performance is not the consequence or result of action, it is the action it self*. Sesuatu yang benar-benar dilakukan dan diamati oleh orang lain. Berman (2005, p.5) menyatakan *performance as the effective and efficient use of resources for achieve reluts*. Yang artinya kinerja adalah memperdayakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu hasil.

Dari pendapat para ahli tersebut, maka kinerja guru matematika adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang guru matematika dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya melalui prestasi atau perolehan hasil kerja berdasarkan kriteria dan alat ukur yang ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif-korelasional dengan teknik analisis linear berganda. Populasi penelitian ini seluruh guru SMA dan Kepala Sekolah di Kabupaten Ngada dengan sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive stratified sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket ($r = 0,91$) dan tes ($r = 0,76$). Validitas isi dilakukan oleh ahli sebanyak dua orang dan uji coba terhadap 25 responden di Kabupaten Manggarai. Sedangkan estimasi reliabilitas menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*.

HASIL DAN DISKUSI

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi empat variabel yakni data tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), komunikasi interpersonal (X_3), dan kinerja guru (Y). Deskripsi data dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-rata, Std. Deviasi, Skor Maksimum, Skor Minimum, Skor Maksimum Ideal, Skor Minimum Ideal dari Variabel Independen dan Variabel dependen

Deskripsi	Variabel			
	Y	X ₁	X ₂	X ₃
Rata-rata	151,76	294,68	186,30	146,98
Std. Deviasi	12,78	14,77	13,48	10,50
Skor maksimum	174	317	209	160
Skor minimum	111	239	142	121
Skor maksimal ideal	180	320	210	165
Skor minimal ideal	36	64	42	33
Kriteria	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik

Rata-rata untuk kinerja guru matematika (Y) adalah 151,76; kepemimpinan kepala sekolah (X₁) = 294,68, motivasi kerja guru (X₂) = 186,98, dan komunikasi interpersonal guru matematika (X₃) = 146,98. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru matematika termasuk pada kategori baik, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal guru matematika termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil analisis pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk model regresi

$$\hat{Y} = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$$

Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol yaitu: H₀: β₁ = β₂ = β₃ = 0, artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya adalah H_a: β₁ ≠ β₂ ≠ β₃ ≠ 0, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kutner, 2005, p.266)

Dapat diketahui signifikansi model regresi yang digunakan. Hasil uji ANOVA atau *F test* diperoleh F_{hitung} = 64,258 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena *p value* jauh lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu, 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru matematika SMA (Y) atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X₁), motivasi kerja guru matematika (X₂), dan

komunikasi interpersonal guru matematika (X₃) secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja guru matematika SMA (Y).

Untuk menunjuk apakah variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara individu terhadap variabel dependen untuk model regresi

$$\hat{Y} = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$$

Hipotesis nol yang hendak diuji adalah H₀: β_k = 0 (tidak ada hubungan linear antara X_i dan Y) ; H_a : β_k ≠ 0 (ada hubungan linear antara X_i dan Y); i = 1,2,3. Taraf signifikan α = 0,05 dan kriteria keputusan adalah H₀ ditolak jika *p value* < α = 0,05.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi tersebut signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value* < 0,05 untuk setiap koefisien variabel X₁, X₂, dan X₃. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Y dipengaruhi oleh variabel bebas atau secara parsial model regresi tersebut signifikan.

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru matematika SMA, dilakukan analisis regresi berganda tiga variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) dengan satu variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi berganda tersebut menunjukkan nilai konstanta (b₀) sebesar 59,840; koefisien X₁ (b₁) sebesar 0,084; koefisien X₂(b₂) sebesar 0,377; koefisien X₃ (b₃) sebesar 0,799. Dengan demikian persamaan regresi berganda antara ketiga variabel tersebut adalah

$$\hat{Y} = 59,84 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$$

Hubungan statistik pada persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 59,84 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$ merupakan bentuk hubungan yang sesuai dengan pola data pengamatan. Pola ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁), motivasi kerja guru matematika (X₂), dan komunikasi interpersonal guru matematika (X₃) akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat kinerja guru matematika (Y).

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dilakukan analisis korelasi ganda (R_{y.123}). Hasil perhitungan menunjukkan nilai R sebesar 0,899. Untuk mengetahui signifikansi tidaknya hubungan tersebut maka dilakukan uji F.

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64,258. Sesuai kriteria pengujian yang telah ditetapkan diperoleh $p\ value = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru matematika SMA dapat diterima (H_0 ditolak).

Hasil pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,084 pada variabel kinerja guru matematika, setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel motivasi kerja guru (X_2) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,377 pada variabel kinerja guru matematika, setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel komunikasi interpersonal guru matematika akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,799 pada variabel kinerja guru matematika. Sehingga dapat diprediksi bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal guru matematika maka akan semakin baik juga kinerja guru matematika tersebut.

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA dilakukan analisis regresi sederhana variabel bebas X_1 dengan variabel terikat Y . Hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan nilai konstanta $b_0 = 57,854$ Dan koefisien X_1 yaitu $b_1 = 0,589$ Sehingga diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 57,858 + 0,589X_1$

Hubungan statistik pada persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 57,858 + 0,589X_1$ dapat diduga dari *scatter plot* dan garis hubungan statistik antara variabel terikat kinerja guru matematika (Y) dengan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Hal ini menyatakan hubungan yang positif atau dapat diduga bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel terikat kinerja guru matematika (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas X_1 dengan variabel terikat tersebut dilakukan analisis korelasi ($r_{y,1}$). Hasil perhitungan menunjukkan nilai r sebesar 0,746. Untuk mengetahui signifikansi tidaknya hubungan tersebut dilakukan uji t dan

diperoleh $t_{hitung} = 7,757$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$. Kriteria pengujianya adalah jika $p\ value < \alpha = 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA dapat diterima (H_0 ditolak).

Kontribusi murni dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru matematika (Y) dengan mengontrol variabel motivasi kerja (X_2) dan komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) diperoleh koefisien korelasinya sebesar 0,528. Setelah diuji signifikansi menggunakan uji t parsial, diperoleh $t_{hitung} = 4,216$. $> t_{tabel} = 2,317$. Dengan demikian maka hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru matematika (Y) tanpa intervensi dari variabel motivasi kerja (X_2) dan komunikasi interpersonal (X_3) tidak bisa diabaikan dengan kontribusi murninya sebesar 39,92 %

Hasil pengujian hipotesis ini, memperlihatkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,589 pada variabel kinerja guru matematika (Y). Jadi, diramalkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru matematika tersebut.

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dilakukan analisis regresi sederhana variabel bebas X_2 dengan variabel terikat Y . Hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan nilai konstanta $b_0 = 41,8643$ dan koefisien X_2 yaitu $b_1 = 0,590$ Sehingga diperoleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 41,863 + 0,590X_2$. Hubungan statistik pada persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 41,863 + 0,590X_2$.

Hal ini menyatakan hubungan yang positif atau dapat diduga bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit satuan variabel motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel terikat kinerja guru matematika (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas X_2 dengan variabel terikat tersebut dilakukan analisis korelasi ($r_{y,2}$). Hasil perhitungan menunjukkan nilai r sebesar 0,622. Untuk mengetahui signifikansi tidaknya hubungan tersebut dilakukan uji t dan diperoleh $t_{hitung} = 5,507$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$. Kriteria pengujianya adalah jika $p\ value$

$< \alpha = 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA dapat diterima (H_0 ditolak).

Kontribusi murni dari variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru matematika (Y) dengan mengontrol variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasinya sebesar 5,3595. Setelah diuji signifikansi menggunakan uji t parsial, diperoleh $t_{hitung} = 5,3595 > t_{tabel} = 2,317$. Dengan demikian maka hubungan antarvariabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru matematika (Y) tanpa intervensi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_3) tidak bisa diabaikan dengan kontribusi murninya sebesar 38,41%.

Hasil pengujian hipotesis ini, memperlihatkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,590 pada variabel kinerja guru matematika (Y). Dengan demikian maka dapat diramalkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru akan semakin baik pula kinerja guru matematika tersebut.

Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dilakukan analisis regresi sederhana variabel bebas X_3 dengan variabel terikat Y . Hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan nilai konstanta $b_0 = 36,424$ dan koefisien X_3 yaitu $b_1 = 0,784$ Sehingga diperoleh persamaan regresi adalah

$$\hat{Y} = 36,424 + 0,784X_3$$

Hal ini menyatakan hubungan yang positif atau dapat diduga bahwa setiap kenaikan satu unit satuan variabel komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat kinerja guru matematika (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas X_3 dengan variabel terikat tersebut dilakukan analisis korelasi ($r_{y,3}$). Hasil perhitungan menunjukkan nilai r sebesar 0,761. Untuk mengetahui signifikansi tidaknya hubungan tersebut dilakukan uji t dan diperoleh $t_{hitung} = 7,439$ dan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$. Kriteria pengujianya adalah jika $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

hipotesis keempat yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal guru matematika dengan kinerja guru matematika SMA dapat diterima (H_0 ditolak).

Kontribusi murni dari variabel komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) terhadap kinerja guru matematika (Y) dengan mengontrol variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diperoleh koefisien korelasinya sebesar 0,828. Setelah diuji signifikansi menggunakan uji t parsial, diperoleh $t_{hitung} = 10,01 > t_{tabel} = 2,317$. Dengan demikian maka hubungan antara variabel komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) dengan variabel kinerja guru matematika (Y) tanpa intervensi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak bisa diabaikan dengan kontribusi murninya sebesar 68,56%.

Hasil pengujian hipotesis ini, memperlihatkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu unit satuan variabel komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar 0,784 pada variabel kinerja guru matematika (Y), sehingga diramalkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal guru akan semakin baik pula kinerja guru matematika tersebut.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika secara bersama-sama, maupun secara parsial. Hal ini berarti semua hipotesis, baik hipotesis pertama, kedua, ketiga maupun keempat yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi guru matematika (X_2), dan komunikasi interpersonal guru matematika (X_3) dengan kinerja guru matematika (Y) dengan kontribusi sebesar 0,795 atau 79,5%, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru matematika (Y) dengan kontribusi sebesar 0,647 atau 64,7%, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru matematika (Y) dengan kontribusi sebesar 0,374 atau 37,4%, dan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X_3) dengan kinerja guru matematika (Y) dengan kontribusi sebesar 0,539 atau 53,9%.

Selanjutnya, saran yang dapat disampaikan untuk Dinas PPO Kabupaten Ngada, hasil penelitian ini kiranya menjadi bahan pertimbangan untuk terus berusaha meningkatkan kinerja guru matematika dengan berbagai upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan mengintensifkan komunikasi guru matematika atau guru yang lainnya dengan cara mengaktifkan kegiatan MGMP tingkat sekolah atau tingkat kabupaten. Selanjutnya, untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini kiranya menjadi rujukan agar berusaha menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan guru sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja, komunikasi dan kinerja guru. Untuk guru matematika SMA, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan refleksi untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Untuk para peneliti lanjutan, kiranya penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengamati pengaruh faktor-faktor lain seperti masa kerja, usia, lingkungan, dan sarana-prasarana terhadap kinerja guru. Di samping itu, diharapkan dapat menggunakan metode observasi, wawancara mendalam, dan tes kinerja serta dapat memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Handbook of performance management an evidence-based guide to delivering high performance* (4th ed). London and Philadelphia: Kogan Page.
- Berk, R.A. (1986). *Performance assessment*, (Eds). Baltimore & London: The Johns Hopkins University Press.
- Daryanto. (2010). *Administrasi pendidikan*. Jakarta; Rineka cipta.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- De Vito, J.A. (1995). *The interpersonal communication book*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Engkoswara & Komariah, Aan. (2010) *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ghozali, Imam, (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Jones, V.F., & Jones, L.S. (1998). *Comprehensive classroom management*. Fifth Edition. Allyn and Bacon, Inc.
- Kutner, H.M., et al. (2005). *Applied linear statistical models*. Fifth Edition. New York. McGraw-Hull.
- Lunenburg, A.C., & Lunenburg, F.C. (2000). *Educational administration*. Singapore: Wadworth.
- Matin, H.Z., Jandaghi, G., Karimi, F.H., & Ali, H. (2010). Relationship between interpersonal communication skills and organizational commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences-Volume 13*
- Mulyasa. (2011). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2012) *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Muijs, D., & Reynold, D. (2008). *Effective teaching teori dan aplikasi*. Yogya-karta: Pustaka Pelajar.
- Northouse, Peter G. (2007). *Leadership (theory and practice)*. London: SAGE Publications, Inc. Fourth Edition.
- Riduwan. (2009). *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Santrock, J.W. (2011). *Educational psychology, fifth edition*. McGraw Hill.
- Sethela, J. & Rosli, M. (2011). The Relationship between person-job fit and job performance: a study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 1 No. 2; September 2011*.
- Smither, W. James & London Manuel. (Ed). (2009). *Performance management*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Tella, A. (2007). *Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state, Nigeria*. Library Philosophy and Practice.

Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan kepala sekolah. tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

West, R., & Turner, L.H. (2007). *Introducing communication theory: analysis and application, 3rd ed.* New York: Mcgraw-Hil