

KONTRIBUSI KUALITAS KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 10 LANGSA

¹Nurlinawati, ²Mahathir, ³Zil Zikri, ⁴Bambang Muliadi, ⁵Indriawati
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹nurlinawati.mm@gmail.com, ²mahathir.mm@gmail.com, ³zil.zikri@gmail.com, ⁴bambang.muliadi@gmail.com, ⁵indriawati@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are: (1) to determine the effect of the principal's communication quality on teacher performance at SMP N 10 Langsa. (2) To determine the effect of the principal's management ability on teacher performance at SMP N 10 Langsa. (3) To determine the effect of the quality of communication and the ability of the principal's management on the performance of teachers at SMP N 10 Langsa. This research was conducted at SMP N 10 Langsa, with a population of 65 people. Sampling using the total sampling method, so that the number of samples equals the total population, which could be as many as 65 people. Data collection techniques used non-test methods, such as questionnaire research instruments and library studies. Data analysis using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The results showed that: (1) there was an effect of the quality of the principal's communication on teacher performance at SMP N 10 Langsa, with a t-count > t-table, which was 2.628 > 1.997. (2) There is an effect of the principal's management ability on teacher performance at SMP N 10 Langsa, where t-count > t-table, which is 3,848 > 1,997. (3) There is an effect of the quality of communication and the ability of the principal's management on the performance of teachers at SMP N 10 Langsa, with an F-count > F-table, of 15.310 > 3.150.

Keywords: Management Ability Teachers, principals, and communication quality

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa. (2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa. (3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas komunikasi dan kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa. Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 10 Langsa. Dengan jumlah populasi sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, sehingga jumlah sampel merupakan keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh kualitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa, dengan nilai t-hitung > t-tabel, yaitu 2,628 > 1,997. (2) Terdapat pengaruh kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa, di mana t-hitung > t-tabel, yaitu 3,848 > 1,997. (3) Terdapat pengaruh kualitas komunikasi dan kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa, dengan nilai F-hitung > F-tabel, sebesar 15,310 > 3,150.

Kata kunci: Guru Kemampuan Manajemen, Kepala Sekolah, Kualitas Komunikasi

1. Pendahuluan

Kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan guru akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang akan dilaksanakan apabila tidak terjalin

hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Kepala sekolah bisa menjadi salah

satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, dengan komunikasi yang baik, hubungan antara guru dan kepala sekolah pun akan terjalin dengan baik (Rivardan, 2019: 2).

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja dan mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah (Simamora, 2018: 3).

Komunikasi amat esensial dalam kehidupan komunitas sekolah, selayaknya aliran darah dalam tubuh manusia. Dalam mengemban tugasnya kepala sekolah perlu berkomunikasi dengan seluruh anggota komunitas sekolah untuk mengajak, memberikan perintah, mengatur, menyampaikan, memberikan dorongan dan membangun pengertian dari orang yang dipimpinya. Sementara permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru yang mengakibatkan keadaan di sekolah berjalan sesuai dengan kepentingan dan dorongan ego masing-masing. Komunikasi dijadikan sebagai landasan dalam melakukan hubungan dan pembinaan yang efektif dengan guru, orangtua maupun siswa dalam rangka meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar mengajar. Kemampuan untuk memberikan informasi dengan cermat, tepat dan jelas, juga kemampuan untuk menerima informasi dari luar dengan kepekaan tinggi, merupakan syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif (Sudarwan, 2012: 16).

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru baik sebagai individu maupun kelompok, yang berarti bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah tidak membedakan kedekatan dan diskriminasi dengan para individu tenaga pengajar.

Berdasarkan hasil penelitian Simamora (2018: 97) pengujian hipotesis menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,424, menunjukkan adanya hubungan yang cukup berarti dan searah antara pengaruh komunikasi kepala sekolah dengan kinerja tenaga pengajar. Selanjutnya hasil penelitian Faisal (2012:7) menunjukkan bahwa faktor kemampuan manajerial memberikan sumbangan efektif sebesar 0,591, dapat diartikan bahwa 59% kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Hal itu juga dapat diartikan bahwa 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moril dan material dari pimpinan sekolah.

1.1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan menjadi terarah maka perlu dilakukan pembatasan masalah yakni terbatas pada variabel kualitas komunikasi, kemampuan manajemen kepala sekolah, dan kinerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

Yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa ?
- b) Bagaimana pengaruh kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa ?
- c) Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi dan kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a) Pengaruh kualitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa.
- b) Pengaruh kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa.
- c) Pengaruh kualitas komunikasi dan kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 10 Langsa.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Bungin (2013: 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek - obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi guru di SMP Negeri 10 Langsa adalah:

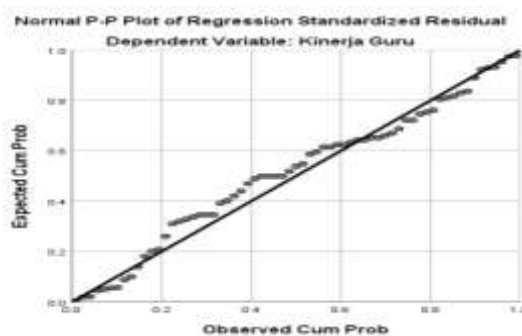
Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Pegawai	Jumlah (Orang)
1	Guru PNS	26
2	Guru Non PNS	38
Total		64

2.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

a) Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Dari hasil output pada gambar 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

Tabel 2. Hasil Analisis Multikolinieritas

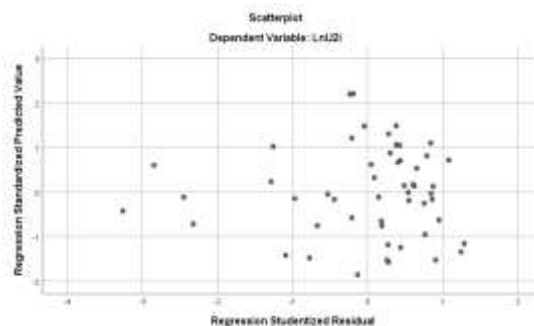
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Komunikasi	0.991	1.009	tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan Manajemen	0.778	1.286	tidak terjadi multikolinieritas

Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Variabel $X_1 = 1.009 < 10$ dengan nilai tolerance $0.991 = 99.1\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_2 = 1.286 < 10$ dengan nilai tolerance $0.778 = 77.8\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_3 = 1.297 < 10$ dengan nilai tolerance $0.771 = 77.1\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau tersusun dalam rangkaian

ruang. Menurut Purnomo (2016: 123) autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi problem autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

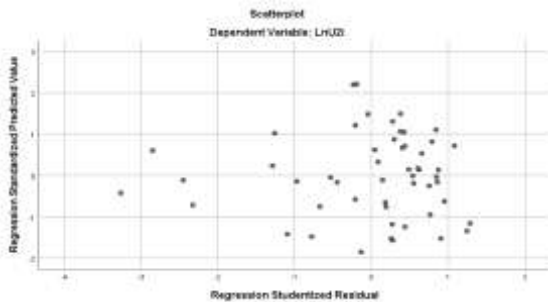
Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson dapat dilihat melalui tabel 5.4 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Uji Autokorelasi	dU	DW-Test	4-dU	Keterangan
Durbin Watson	1.676	1.995	2.324	Tidak ada autokorelasi

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 52$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1.433$ dan $DU = 1.676$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.995. Jadi nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ($1.676 < 1.995 < 2.324$), maka hasilnya dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

e) Uji Linieritas



Gambar3 Scatterplot Hasil Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.

2.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hit} .

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	t-hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan	3.376	.001	Signifikan
Penempatan	-.548	.587	Tidak Signifikan
Motivasi	2.374	.022	Signifikan

Uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Hasil uji

analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 26.0: Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima

jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

a) Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1) terhadap Pengembangan Karir Guru (Y)

Dari tabel 5.5 di atas diperoleh nilai:

Nilai $t_{hit} = 3.376$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga terima H_a dan tolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam.

b) Pengaruh Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 0.548$ lebih kecil dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.587 > 0.05$ sehingga tolak H_a dan terima H_0 , yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam.

c) Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 2.374$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam.

2.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji nilai F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	5.335	0.003 ^b
	Residual		
	Total		

Hasil pada tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F tabel = 2.800, F hitung sebesar 5.335 dengan

tingkat signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni terdapat pengaruh pelatihan, penempatan, dan motivasi terhadap pengembangan karir guru di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

2.5 Pengujian Regresi Ganda

Kemudian dicari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresinya:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	31.136	2.138
Pelatihan	.139	.041
Penempatan	-.025	.045
Motivasi	.122	.051

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31.136 + 0.139X_1 - 0.025X_2 + 0.122X_3$$

Artinya pengembangan karir guru akan meningkat apabila pelatihan, penempatan, dan motivasi ditingkatkan. Dan sebaliknya pengembangan karir guru akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Jika semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam adalah:

$$Y = 31.136 + 0.139(10) - 0.025(10) + 0.122(10)$$

$$Y = 31.136 + 1.39 - 0.25 + 1.22$$

$$Y = 33.496$$

Maka pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam sebesar 33.496. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai r dan R^2 :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R^2	0.203
R Square	0.250

Besarnya pengaruh (r) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.250$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $Adj. R^2 = 0.203 \times 100 = 20.3\%$ berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 20.3%, dan sisanya ($100\% - 20.3\%$), yakni 79.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu diperoleh:

- (a) Nilai $t_{hit} = 3.376$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga terima H_a dan tolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam.
- (b) Nilai $t_{hit} = 0.548$ lebih kecil dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.587 > 0.05$ sehingga tolak H_a dan terima H_0 , yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam
- (c) Nilai $t_{hit} = 2.374$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.006$, dengan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap pengembangan karir guru di SMK Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam.
- (d) Nilai F tabel = 2.800, F hitung sebesar 5.335 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni terdapat pengaruh pelatihan, penempatan, dan motivasi terhadap pengembangan karir guru di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- (e) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 20.3%, dan sisanya ($100\% - 20.3\%$), yakni 79.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2015) bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap pengembangan karir. Peningkatan motivasi guru yang mengarah pada pengembangan karir perlu menjadi perhatian bersama yang dianggap penting, perlu adanya motivator yang mampu memotivasi guru berlomba-lomba memperoleh pengembangan karirnya secara optimal, perlu adanya pendekatan langsung manajemen untuk memotivasi guru agar lebih professional

selanjutnya mengarah pada pengembangan karir yang optimal.

Alfa (2020: 126) menjelaskan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir memberikan keuntungan bagi guru maupun sekolah atau organisasi. Bagi guru pengembangan karir dapat meningkatkan potensi diri sehingga terbentuk kualitas sumber daya manusia (guru), sehingga terwujudlah moral yang dapat meningkatkan semangat kerja. Adanya peningkatan motivasi kerja maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena semakin tidak puas nya guru terhadap suatu sekolah maka akan semakin mendorong penurunan kualitas seorang guru, penurunan itu secara langsung dapat berimbas pada proses belajar mengajar dan kondisi sekolah, sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan guru terhadap sekolah berupa gaji sesuai, pekerjaan yang menarik, kesempatan promosi dan rekan kerja yang bersahabat, maka kinerja guru yang dihasilkan akan maksimal. Hasil perhitungan total *effect* ini menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri 13 Malang. Mengingat pengembangan karir dan motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja guru maka sebaiknya Kepala Sekolah memperhatikan hal tersebut.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a) Diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ ($2,628 < 1,997$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kualitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa.
- b) Nilai $t_{hit} > t_{tab}$ ($3,848 > 1,997$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 10 Langsa.
- c) Berdasarkan uji simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel kualitas komunikasi dan kemampuan manajemen kepala sekolah secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMP N 10 Langsa yakni F_{hit} ($15,310$) $> F_{tab}$ ($3,150$).
- d) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 30,9%, dan

69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Harapan, E. (2014). **Komunikasi antarpribadi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arni, M. (2014). **Komunikasi Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmodiwirio. (2002). **Manajemen Pelatihan**. Jakarta: PT. Pustaka.
- Bungin, B. (2013). **Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Burhanudin. (1990). **Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. J. (2011). **Organizational Behavior**. New York: McGraw Hill.
- Danim, S. (2010). **Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, & Uchjana, U. (2017). **Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Faisal, A. A. (2012). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta. **Skripsi**. Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gita, N., Kustiani, L., & Firdaus, R. M. (2018). "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 1-7. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v3i2.3805>
- Hamali, A. Y. (2016). **Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2011). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjana, A. M. (2003). **Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal**. Yogyakarta: Kanisius.
- Husaini, U. (2013). **Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan**. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, R. & Sukmadinata, N. S. (2010). **Perencanaan Pengajaran**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Indriyo Gitosudarmo. (2014). **Manajemen Operasi**. Yogyakarta: BPFE.
- Kandarini, Y. (2017). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Konawe Selatan. **Skripsi**. Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.
- Kusmianto. (1997). **Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas**. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marno, & Idris, M. (2008). **Strategi & Metode Pengajaran: Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif**. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mas Min. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif**.
- Mulyasa, E. (2011). **Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK**. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. (2012). **Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naim, N. (2016). **Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan**. Ar-Ruzz Media.
- Nofrion. (2016). **Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Group.
- Nurudin. (2017). **Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Onong, U. E. (2017). **Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas. (2007). **Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah**. Balai Pustaka.
- Pidarta, M. (1997). **Landasan Kependidikan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pranosa, A. G., Putra, M. R. E., Yuneti, A., & Aliyyah, R. R. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru". *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(2), 63-74.

- <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.405>.
- Priansa, D. J. (2017). **Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer**. Bandung: Alfabeta.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Rivai, & Sagala, E. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Saidah, U. (2010). *Proses Komunikasi Kepala Sekolah dengan Guru di SMP 48 (SSN) Jakarta*. **Skripsi**. Jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah.
- Setiawan, E. (2019). **KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soedijarto. (2008). **Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita**. Jakarta: Buku Kompas.
- Sudarwan, D. (2012). **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). **Administrasi Pendidikan**. Bandung: PT. Refika Aditia.
- Ula, S. (2013). **Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif**. Yogyakarta: Berlian.
- Wahjosumidjo. (2001). **Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2012). **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.