

Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Medan**Erly Purba***Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Medan, Indonesia**Jln Denai No 217 Medan,Provinsi Sumatera Utara*Email: erlypurba@gmail.com**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan strategik di sekolah dasar Guang Ming Medan dalam mencapai mutu pendidikan, untuk mengetahui bagaimana sekolah dasar Guang Ming Medan mengimplementasikan strategiknya dalam mencapai mutu pendidikan, untuk mengetahui bagaimana sekolah dasar Guang Ming Medan melakukan evaluasi startegik guna mencapai mutu pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Guang Ming Jalan Pabrik Tenun No 72 Medan. Penelitian menggunakan metode kualitatif pendekatan studi kasus. Responden penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Temuan penelitian ini sebagai berikut (1) perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu lulusan di SD Guang Ming Medan, sudah sangat baik, telah memenuhi tahapan yaitu: a. Tahap Analisis. Analisis lingkungan internal dan eksternal, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi mutu lulusan, menjaring informasi kondisi sekolah saat ini dan kedepannya dan mengevaluasi hasil pelaksanaan program-program di periode sebelumnya sebagai bahan analisis dalam menyusun renstra. b. Perumusan Strategi. Perumusan dilakukan oleh tim dengan menyesuaikan kondisi sekolah serta mempertimbangkan harapan-harapan stakeholders; (2) Pelaksanaan perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Guang Ming dilaksanakan yaitu: a. Melibatkan stakeholders dengan memberikan wewenang terhadap guru dan pegawai, melakukan pengumuman program di awal tahun, mengadakan rapat koordinasi, dan memberikan tugas sesuai dengan bidangnya. b. Memaksimalkan sumber daya yang ada, memaksimalkan bimbingan dan pembelajaran baik di bidang akademik maupun non-akademik dan menggunakan semaksimal mungkin sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah untuk menunjang pencapaian mutu lulusan yang unggul; (3) Evaluasi dan implikasi perencanaan strategis terhadap mutu pendidikan di SD Guang Ming yaitu: a. Evaluasi internal dan eksternal dengan cara mengevaluasi seluruh program yang terlaksana maupun yang belum terlaksana, evaluasi lulusan setiap tahun, melihat keprofesionalan guru, mengevaluasi prestasi yang diraih, dan monitoring yang dilakukan oleh pengawas. b. Evaluasi terhadap implikasi (dampak), mengalami peningkatan mutu pendidikan dengan indikator: peningkatan efektivitas proses KBM, peningkatan prestasi peserta didik baik akademik maupun non-akademik, meningkatnya jumlah peserta didik, peningkatan guru, dan capaian akademik lainnya.

Kata kunci : komunikasi, iklim organisasi dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and describe strategic planning at Guang Ming Medan Elementary School in achieving quality education, to find out how Guang Ming Medan Elementary School implements its strategy in achieving quality education, to find out how Guang Ming Medan Elementary School conducts strategic evaluations to achieve quality education. This research was conducted at Guang Ming Elementary School Weaving Factory Street No. 72 Medan. This research uses a qualitative case study approach. Respondents in this study were school principals, vice principals, teachers, and school committees. The findings of this study are as follows (1) strategic planning in improving the quality of graduates at SD Guang Ming Medan, is very good, has fulfilled the stages, namely: a. Analysis Stage. Analysis of the internal and external environment, examines the factors that affect the quality of graduates, captures information on current and future school conditions and evaluates the results of program implementation in the previous period as material for analysis in preparing a strategic plan. b. Strategy Formulation. The formulation is carried out by a team by adjusting the conditions of the school and taking into account the expectations of stakeholders; (2) Implementation of strategic planning in improving the quality of education at Guang Ming Elementary School is carried out, namely: a. Involve stakeholders by giving authority to teachers and staff, making program announcements at the beginning of the year, holding coordination meetings, and assigning tasks according

to their fields. b. Maximizing existing resources, maximizing guidance and learning both in the academic and non-academic fields and using as much as possible the facilities and infrastructure owned by schools to support the achievement of superior quality graduates; (3) Evaluation and implications of strategic planning for the quality of education at SD Guang Ming, namely: a. Internal and external evaluations by evaluating all programs that have been implemented and those that have not been implemented, evaluating graduates every year, looking at teacher professionalism, evaluating achievements, and monitoring carried out by supervisors. b. Evaluation of the implications (impact), experiencing an increase in the quality of education with indicators: increasing the effectiveness of the teaching and learning process, increasing student achievement both academic and non-academic, increasing the number of students, improving teachers, and other academic achievements.

Keywords: communication, organizational commitment, and performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kaitan ini pendidikan dapat dipandang sebagai public goods yang dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan, pendidikan berfungsi sebagai penyedia sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai input tenaga kerja dalam kegiatan pembangunan sehingga pendidikan dapat memacu produktivitas dalam pembangunan. Dengan demikian upaya-upaya memacu pembangunan sangat berkaitan erat dengan mengupayakan pendidikan secara berkesinambungan, terprogram melalui perencanaan dan kebijaksanaan di bidang pendidikan secara tepat pula.

Tujuan pendidikan akan tercapai apabila ditunjang oleh lembaga pendidikan dan proses belajar mengajar yang terintegrasi antara satu dengan yang lainnya. Arah kebijakan pendidikan pada lima tahun mendatang diarahkan pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia guna mendukung perencanaan pembangunan. Hal ini tentu saja melalui berbagai program pendidikan yang disusun terencana dan sistematis. Sehingga, diharapkan output dari lembaga pendidikan yang ada akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam pembangunan. Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung secara terus-menerus tidak terputus dari generasi ke generasi di mana pun di dunia ini. Upaya memanusiakan melalui pendidikan itu terselenggara sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial kebudayaan setiap masyarakat tertentu. Pendidikan merupakan pilar utama terhadap pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu. Proses interaksi belajar adalah inti dari kegiatan pendidikan. Sebagai inti dari kegiatan pendidikan, proses interaksi belajar adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai bila proses interaksi pembelajaran tidak pernah berlangsung dalam pendidikan. Kepala sekolah, guru, dan siswa adalah unsur yang terlibat dalam proses itu. Guru adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari aktivitas pendidikan harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru dimarginalkan. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, maka kinerja seorang guru harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan akan sulit tercapai apabila kinerja guru lemah. Untuk 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 internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Ia sangat bergantung dari individu itu sendiri, namun demikian faktor internal ini dapat ditingkatkan melalui stimulasi secara tepat. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, di antaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, respons lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru tersebut dua di antaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal dengan supervisi kepala

sekolah. Kedua variabel ini akan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berasal dari luar seorang guru sangat menentukan kinerja guru.

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugasnya akan menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian mereka akan berusaha membina hubungan baik dengan guru. Sebaliknya, apabila seorang kepala sekolah tidak memiliki kemampuan komunikasi interpersonal dengan guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya, akan memberikan implikasi menurunnya kinerja guru, bahkan lebih jauh akan memberikan dampak merosotnya kualitas sumber daya manusia. Di samping pengetahuan akan kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal, hal lain yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru adalah supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah merupakan variabel yang bersal dari luar diri guru namun memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Supervisi merupakan bentuk perhatian dan pengarahan dari kepala sekolah untuk senantiasa meningkatkan tanggung jawab guru akan tugas dan kewajibannya. Semakin intensif supervisi kepala sekolah baik secara kualitas maupun secara kuantitas, maka guru akan memiliki perhatian pada tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Kemampuan komunikasi interpersonal dan supervisi kepala sekolah apabila mampu disinergikan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan pengarahan dan pengawasan saja kepada guru, namun ia juga mampu mengkomunikasikan hal-hal yang penting guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dinamis. Suasana yang demikian itu pada gilirannya akan mampu mendorong semangat berkarya guru yang pada gilirannya dapat memacu kinerjanya.

Hakikat Kinerja Guru Dalam berbagai literatur terdapat banyak penafsiran mengenai performance appraisal (kinerja). Menurut Bannet Silalahi dalam Manajemen Integratif, performance bukanlah kerja, melainkan bagaimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja atau penelitian prestasi kerja, menurut Handoko dalam Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Penelitian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik tertib dan lancar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal itu tentu akan menguntungkan organisasi itu sendiri.¹ Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen sumberdaya manusia, sesuatu proses pada umumnya dimulai dengan penetapan tujuan dan sasaran, serta diakhiri dengan evaluasi.² Berbagai pendapat di atas menunjukkan peran sentral manusia sebagai ujung tombak dalam mengupayakan usaha peningkatan kinerja. Jadi pada dasarnya sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan kinerja.

Kinerja dari seorang tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara output dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, yang berarti ia akan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya sebaik mungkin. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dilihat dari kemampuan berupa kemampuan perencanaan, pengorganisasian kemampuan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, hasil tugas dalam efisiensi dan efektivitas kerja serta perilaku dalam bentuk cara berkomunikasi dan memberikan dorongan. Berdasarkan uraian di atas, variabel kinerja guru terdiri atas dimensi kemampuan, hasil tugas, dan perilaku. Dimensi kemampuan memiliki indikator kemampuan perencanaan pengorganisasian bahan kemampuan perencanaan, pengelolaan kegiatan pembelajaran dan kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dimensi hasil tugas memiliki indikator kerja dan efektivitas kerja. Dimensi perilaku memiliki indikator cara berkomunikasi dan memberi dorongan.

Hakikat Komunikasi Interpersonal Banyak ahli yang mencoba memberikan berbagai pemahaman mengenai komunikasi, di antaranya adalah Wiryawan dalam Irawan dkk. yang mendefinisikan komunikasi sebagai berikut: 1. Komunikasi dapat dipandang sebagai proses

penyampaian informasi. Dalam pengertian ini keberhasilan komunikasi sangat tergantung dari penguasaan materi dan pengaturan cara-cara penyampaian, sedangkan pengirim dan penerima pesan bukan merupakan komponen yang menentukan. 2. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dari seseorang kepada orang lain. Pengertian ini secara implisit menempatkan pengirim pesan sebagai penentu utama keberhasilan, sedangkan penerima pesan dianggap objek yang negatif. 3. Komunikasi diartikan sebagai proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan.

Pengertian ini memberikan pesan yang seimbang antara pengirim pesan, dengan pesan yang disampaikan dan penerima pesan, yang merupakan tiga komponen utama dalam proses komunikasi. Pesan dapat disimpulkan dengan berbagai media, namun pesan itu hanya punya arti jika pengirim dan penerima pesan menciptakan arti tersebut. Menurut Terry dan Rue, komunikasi adalah suatu kecakapan yang utama yang diisyaratkan bagi seorang pimpinan ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif untuk memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa instruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semuanya tergantung dari komunikasi yang efektif.³ Pimpinan yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan apa yang dilakukan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya jika para bawahan tidak mampu berkomunikasi dengan bebas dengan pimpinan maka informasi yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan akan terhalang. Komunikasi bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan pimpinan. Komunikasi itu memang penting, tetapi ia hanya suatu bagian saja dari manajemen. Berkomunikasi adalah lebih dari mengatakan atau menuliskan, komunikasi juga mencakup pengertian tidak ada komunikasi jikalau Anda tidak dimengerti dan ketiadaan pengertian, ini merupakan kesulitan yang terbesar yang ditemukan dalam komunikasi. Menurut Handoko, komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekadar kata-kata yang dipergunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal, dan sebagainya. Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.⁴ Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pencapaian informasi gagasan guna menciptakan pemahaman terhadap suatu masalah. Komunikasi adalah suatu proses, bukan hal yang statis. Implikasi dari hal ini adalah bahwa komunikasi memerlukan tempat dinamis, menghasilkan perubahan dalam usaha mencapai hasil yang melibatkan interaksi bersama serta melibatkan suatu kelompok. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan 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. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan di sini adalah sebagai berikut: 1. Hubungan individu. a. Menghargai pendapat guru. b. Menghargai keputusan guru 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.

Hakikat Supervisi Seorang pimpinan mengelola agar tercapai hasil-hasil yang diinginkan atau direncanakan. Keberhasilan akan kegagalan yang disajikan, hasil-hasil ini dipertimbangkan dari segi tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini mencakup supervisi, yaitu mengevaluasi pelaksanaan kerja dan jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut apa yang telah direncanakan. Supervisi adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat pimpinan waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Supervisi adalah suatu proses dasar, serupa saja di mana pun ia terdapat dan apa pun yang diawasi. Supervisi yang dapat membantu hubungan-hubungan manusia yang baik. Tanggapan manusia atas supervisi merupakan suatu pertimbangan kunci. Supervisi dapat dan seharusnya digunakan di kalangan semua. Supervisi haruslah merupakan suatu kegiatan yang positif dan membantu.

Pimpinan yang efektif menggunakan supervisi untuk membagi-bagi informasi, memuji pelaksanaan yang baik, dan melihat mereka yang memerlukan bantuan serta menentukan jenis-jenis bantuan apa yang diperlukan. Manfaat dari supervisi adalah relatif dan tergantung dari pentingnya suatu kegiatan, sumbangan yang dibuat, serta besarnya organisasi. Seterusnya supervisi haruslah dihubungkan dengan pola organisasi, dan dengan demikian membuatnya lebih mudah menugaskan tanggung jawab untuk supervisi kepada orang-orang yang mengelola kegiatan masing-masing dan memberikan data supervisi yang dapat dipakai, kepada pimpinan yang bersangkutan, yang terakhir supervisi haruslah menunjukkan jalan bagi tindakan koreksi, termasuk ke dalamnya mencari tahu di mana tindakan itu perlu diambil siapa yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan itu dan seharusnya tindakan itu. Supervisi membantu untuk mengidentifikasi persoalan pengelolaan. Sepanjang pengidentifikasian suatu persoalan merupakan suatu tantangan terus menerus bagi pimpinan, maka sumbangan supervisi ini adalah sangat relevan.

Supervisi dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan dan supervisi. Seperti yang terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses supervisi adalah sebenarnya langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar, atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Fungsi supervisi manajemen erat hubungannya dengan fungsi-fungsi manajerial lainnya. Supervisi membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Menurut Silalahi, supervisi adalah subfungsi administrasi yang amat perlu. Tanpa supervisi, hasil sesuatu kegiatan tidak akan dapat diketahui.

Pada umumnya supervisi dapat diadakan melalui umpan balik (feedback) secara terus-menerus. Umpan balik seperti ini didasarkan pada prinsip "cybernetic" yang digunakan dalam pendekatan sistematis. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah suatu usaha kepala sekolah dalam menstimulasi secara kontinu perkembangan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinu, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam interaksi belajar dan mengajar.

Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan-tindakan kelompok yang terorganisir menuju pencapaian tujuan organisasi di dalamnya terjadi hubungan timbal balik antara pimpinan dan anggota-anggota baik secara individu (interpersonal) maupun secara kelompok dalam kerja sama yang dibina atas saling pengertian akan hak dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan organisasi. Terciptanya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru akan terkait langsung dengan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan akan terjalin hubungan yang harmonis dalam sebuah sekolah. Guru menghormati kepala sekolah sebagai atasan, pemberi petunjuk dan masukan, sebaliknya kepala sekolah menghargai guru sebagai mitra kerja yang berperan guna memberi masukan, kritik, dan saran demi kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila 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, dalam konteks ini maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Supervisi adalah suatu usaha kepala sekolah dalam menstimulasi secara kontinu perkembangan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinu serta mampu lebih cakap berpartisipasi dalam interaksi belajar-mengajar. Supervisi kepala sekolah dilakukan dalam rangka mengarahkan dan memperbaiki kinerja guru secara keseluruhan. Supervisi bukanlah suatu penemuan "kesalahan" juga bukan usaha perbaikan kesalahan, tetapi mengarahkan guru secara konstruktif. Permulaan yang baik bagi supervisi guru sendiri meninjau

segala masalah yang dialaminya, tidak ada guru yang tidak mempunyai kesalahan. Dari kesalahan-kesalahan inilah mereka dapat memperbaiki diri dan memperoleh kecakapan dan kesanggupan. Dalam konteks kinerja guru, upaya-upaya meningkatkan kinerja sangat tergantung dari upaya semua elemen sekolah terutama kepala sekolah untuk memberikan informasi, menciptakan hubungan, dan memberikan solusi secara tepat. Dalam konteks ini maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dengan memperhatikan pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru dan pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, di mana diduga masing-masing saling mempengaruhi, kedua variabel tersebut sama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kedua variabel tersebut belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan hubungan yang sinergis sehingga komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah merupakan faktor yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja mereka. Hal ini berarti apabila komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah belum bersinergi secara optimal, maka kinerja guru juga belum optimal. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa secara bersama-sama komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru. Artinya, apabila komunikasi interpersonal dan supervisi kepala sekolah berpengaruh dengan kinerja guru, maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 1 Medan Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian sebanyak 40 orang, sedangkan sampel penelitian adalah 40 orang guru atau sampel total dari populasi. Alat pengumpulan data penelitian yakni angket yang disusun berdasarkan variabel penelitian yakni komunikasi (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Kinerja Guru (Y). Skala yang digunakan yakni skala likert (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju). Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis statistik. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ Menurut Sugiyono (2008), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier. Sesuai dengan fungsinya maka analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil analisis data seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 Analisis Regresi Variabel Komunikasi dan Kinerja

No	Variabel Bebas	Koefisien Konstanta (a)	Koefisien Regresi (b)	F-hitung	Sig
1	X1	10,0642	07687	137,065	0,000

Hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 1 memperlihatkan angkaangka statistik yang memberikan gambaran tentang hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebagai berikut : persamaan regresi dari variabel komunikasi (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu : $\hat{Y} = 10,0642 + 0,7687 X$. Pada persamaan regresi linier ini jelas bahwa koefisien arah regresi (b) bertanda positif yaitu 0,7687. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja guru ialah positif yaitu sebesar 0,7687 skala per unit; artinya komunikasi punya pengaruh positif terhadap kinerja dengan rasio 1 : 0,7293. Selanjutnya, uji keberartian regresi (ANOVA) didapat nilai Fhitung = 137,065 pada probabilitas kesalahan 0,000 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F-kritik ternyata jauh lebih besar dari nilai F-kritik pada taraf signifikan 0,01. Ini bermakna bahwa hubungan pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru MAN 1 Medan.

Tabel 2 Analisis Regresi Variabel Iklim Organisasi dan Kinerja

No	Variabel Bebas	Koefisien Konstanta (a)	Koefisien Regresi (b)	F-hitung	Sig
1	X2	10,0732	0,5456	117,065	0,000

Hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 1 memperlihatkan angkaangka statistik yang memberikan gambaran tentang hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebagai berikut : persamaan regresi dari variabel iklim organisasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu : $\hat{Y} = 10,0732 + 0,5456 X$. Pada persamaan regresi linier ini jelas bahwa koefisien arah regresi (b) bertanda positif yaitu 0,5456. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja guru ialah positif yaitu sebesar 0,7687 skala per unit; artinya iklim organisasi punya pengaruh positif terhadap kinerja kinerja dengan rasio 1 : 0,5456. Selanjutnya, uji keberartian regresi (ANOVA) didapat nilai Fhitung = 137,065 pada probabilitas kesalahan 0,000 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F-kritik ternyata jauh lebih besar dari nilai F-kritik pada taraf signifikan 0,01. Ini bermakna bahwa hubungan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru MAN 1 Medan.

Hasil penelitian menunjukan variable Komuniasi Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) karena nilai Fhitung sebesar 10,050 dan Ftabel sebesar 4,04. Ini menyatakan bahwa Fhitung (10,050) > Ftabel (4,04) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dengan Pengaruh komunikasi organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri 1 Guntung Paikat sebesar 0,593 atau 59,3%. Hasil pengujian hipotesis Iklim Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai thitung (3,392) > ttabel (2,026) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, besarnya Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru MAN 1 Medan sebesar 0,453 atau 45,3%. Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). dimana thitung (2,454) > ttabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05, besarnya Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru MAN 1 Medan sebesar 0,32 atau 32,8%.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan rendah supervisi komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 30,5%. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R2 (R square) = 0,093, yang berarti bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,3% dan sisanya yaitu 90,7 % ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 93,055 + 0,278X1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,278.
2. Terdapat hubungan positif dan tinggi iklim organisasi terhadap kinerja guru 62,3%. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R2 (R square) = 0,389, yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,9% dan sisanya yaitu 61,1 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 50,788 + 0,600X2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,600.
3. Terdapat hubungan positif dan tinggi komunikasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R2 (R square) = 0,431, yang berarti bahwa komunikasi yang efektif dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,1 % dan sisanya yaitu 56,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 32,725 + 0,190X1 + 0,567X2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Faisal Yusuf, (1995). Reorientasi Pendidikan Islam, Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Arikunto Suharsimi Lia Yuliana, (2008). Manajemen Pendidikan, Yogyakarta:AdityaMedia Yogyakarta
- Azizy Qodri A, (2002). Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial, Semarang : PT. Aneka Ilmu 2002
- Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Tafsirnya. Jakarta: Lentera Abadi 2010
- Departemen Pendidikan Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa.Jakarta : PT. Gramedia
- Depdiknas, (2001). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Konsep dan Pelaksanaan, Buku I, Jakarta : Tim Penulis, 2001
- Dirawat, (2003). Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, Surabaya : Usaha Nasional, 1986 Handoko T. Hani, Manajemen, Yogyakarta : BPFE,
- Emilda Sulasmi, (2020). Manajemen dan kepemimpinan. Cetakan ke-1. Depok : Rajagrafindo Persada,
- Harvey James, the school principal as leader: guiding schools to better teaching and learning, the Wallace Foundation, 2013
- Indra Prasetia. (2022). Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik. UMSU Press.2022
- Miles B. Matthew, dkk, Qualitative Data Analysis, Diterjemahkan oleh Tjetjep
- Rohendi Rohidi (1992). Analisis data kuantitatif, Buku tentang metode metode Baru, Cet. 1;Jakarta : UI-Press,