

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 MODEL

Bulgansyah Ritonga

Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
bulgansyahritonga@gmail.com

Abstrak

Masih terlihat kurangnya komunikasi dan keterbukaan antara kepala sekolah dan guru di MAN 2 Model Medan. Kepala sekolah jarang mengikuti kegiatan di sekolah. Terdapat kesenjangan antara guru dan kepala sekolah. Kurangnya sikap komunikasi kepala sekolah menyebabkan budaya organisasi kurang baik sehingga terbentuk pengelompokan antara guru. Kepala sekolah sebaiknya bekerja sama dengan guru. Melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah bisa merangkul guru secara keseluruhan. Sehingga budaya organisasi yang baik akan tercipta di lingkungan sekolah. Tujuan penelitian: mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di MAN 2 Jalan Williem Iskandar No. 7a Medan mulai bulan Januari – Maret 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jumlah populasi dan sampel sama yaitu 68 orang, menggunakan metode *Totally Sampling*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 29,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 71,0%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 70,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru selama ini menjadi wacana utama dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan bergantung dari banyak hal, salah satunya adalah kinerja pihak – pihak yang terlibat didalamnya. Menurut Depdiknas (2008:21), pengertian kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu : (1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan (5) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran

yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Jadi, menurut Gibson (1993: 52) dalam Rivai (2013:57) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga kelompok, yaitu: 1) Faktor individu, yaitu meliputi: kemampuan dan keterampilan (ability), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin, 2) Faktor organisasi, yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, 3) Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar guru (ekstrinsik). Faktor intrinsik terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi dan faktor situasional.

Proses pembelajaran yang efektif dilihat dari segi komunikasi antara guru dan siswa maupun penyampain materi pembelajaran yang kontekstual dalam upaya meningkatkan komitmen belajar siswa. Salah satu faktor utama dalam mendukung komitmen belajar siswa adalah komunikasi yang harmonis. Komunikasi

yang berlangsung antara guru dan siswa yang bersifat pribadi maupun interaksi disebut Dari pendapat diatas, ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja guru yang ada di MAN 2 Model Medan yaitu komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi pendidikan yang telah berjalan dalam waktu yang lama.

Komunikasi interpersonal yang baik adalah komunikasi yang bersifat spontan dan informatif. Saling menerima *feedback* secara maksimal dan partisipan berperan fleksibel.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah (Elfrianto, 2020; Tanjung & Elfrianto, 2019).

Budaya organisasi yang dibangun di sekolah merupakan variabel kunci yang bisa mendorong guru meningkatkan kinerjanya. Sobirin (2009:90) menjelaskan bahwa "Budaya organisasi juga memberi kontribusi terhadap keberhasilan kinerja sekolah". Budaya organisasi juga sebagai alat untuk melakukan integrasi internal. Jika peran ini bisa berfungsi dengan baik dan di berengi oleh penyusunan strategi yang tepat maka bisa di harapkan kinerja organisasi akan meningkat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah bentuk sikap kebiasaan yang lebih dominan terjadi di suatu tempat yang menjadi kebiasaan di suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi adalah ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, kemampuan, keramahan.

MAN 2 Model Medan merupakan sekolah agama yang terdiri dari guru PNS dan Guru Non PNS yang latar belakang pendidikan gurunya terdiri dari tingkatan strata satu sampai dengan strata dua, dan masih ada beberapa guru yang sedang menjalankan pendidikan di strata tiga. Hal ini sangat menunjang untuk peningkatan mutu di MAN 2 Model Medan. Selain sekolah yang berlandaskan agama sekolah tersebut menjadi sekolah pilihan bagi orang tua dalam melanjutkan pendidikan anaknya. Peneliti melihat ada beberapa permasalahan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan guru-guru di MAN 2 Model Medan. Adapun masalahnya adalah kurang terbukanya kepala sekolah terhadap beberapa kebijakan yang diterapkan. Aktifitas guru banyak yang monoton dengan tidak mengikuti kegiatan yang ada di sekolah. Dari pagi hingga sore hari kegiatan yang terjadi

di MAN 2 hanya diisi dengan kegiatan belajar dan mengajar. Kegiatan yang banyak menyita waktu membuat guru berada di sekolah seharian. Dengan berbagai macam kegiatan yang diadakan di sekolah kepala sekolahpun tampak jarang hadir dan mengikuti kegiatan sampai selesai. Komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah membatasi hubungan guru dan kepala sekolah sehingga tidak terlihatnya keakraban. Peneliti tidak melihat adanya keramahan antar guru dan kepala sekolah saat berpapasan di depan kelas atau di jalan menuju ruangan beliau. Hal tersebut membuat timbulnya kesenjangan antara guru dan kepala sekolah. Dengan tidak adanya sikap komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah maka terlihat budaya organisasi di sekolah tidak baik. Peneliti melihat guru-guru yang PNS dan Non PNS merasa tidak menikmati pekerjaan mereka karena adanya tekanan yang membuat para guru ketakutan jika melakukan kesalahan.

Tidak terdapatnya keharmonisan antara guru junior dan guru senior, atau guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Sikap acuh tak acuh membentuk kelompok-kelompok antara guru - guru. Selain itu, antara guru dan siswa juga masih terdapat kesenjangan dikarenakan faktor kekeluargaan atau jabatan. Dalam pemberian nilai juga sering menjadi perdebatan diantara kalangan guru yang mengharuskan menambahkan nilai kepada siswa yang mereka kenal. Sehingga membuat kecemburuan sosial dan situasi yang kurang nyaman diantara para guru dan siswa. Hal ini akan berdampak kepada keprofesionalitasan guru. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat guru banyak yang bertindak tidak sesuai dengan aturan sekolah.

Kebijakan yang diputuskan secara bersama-sama, seakan tidak ada pihak yang merasa diperintah atau adanya *feed back* antara guru, orang tua siswa, dan siswa itu sendiri. Komunikasi yang baik dan didukung oleh pemimpin yang bijaksana akan menghasilkan budaya organisasi yang baik sehingga berdampak kepada kinerja guru. Untuk itu peneliti mengangkat judul "**Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model**".

Kajian Pustaka

1. Kinerja Guru

Sagala (2012:46) Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yaitu perbuatan, daya guna, prestasi, sedangkan kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan bekerja, melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika.

Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu : (1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan (5) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

2. Komunikasi Interpersonal

Guru sebagai pendidikan juga harus membina hubungan baik dengan kepala sekolah, rekan dan siswa. Dalam melakukan tugasnya dituntut memiliki keterampilan sosial. Keterampilan merupakan kemampuan guru dalam memelihara hubungan antar pribadi seseorang guru dengan rekan kerja atau kelompoknya dengan efek umpan balik langsung. Komunikasi dikatakan efektif jika bila komunikasi dapat tercapai dengan baik. Beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampian informasi antara dua atau lebih dengan tujuan untuk menyatukan persepsi suatu permasalahan.

Indikator komunikasi interpersonal menurut Devito (1997:259) sebagai berikut:

- a. Keterbukaan, kualitas keterbukaan dapat dilihat dari aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menggapai secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya.
- b. Empati merasakan sebagaimana dirasakan oleh orang lain, suatu perasaan yang sama

- c. dengan perasaan orang lain, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- d. Dukungan, ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan.
- e. Kepositifan paling sedikit
- f. Kesetaraan merupakan kenyataan bahwa manusia tidak ada yang sama.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2007:14) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Sedangkan menurut Yukl (2010:56) menambahkan kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Safaria (2006:77), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*)
Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)
Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)
Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan di tempat kerja.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)
Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin yang percaya dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang tinggi.

4. Budaya Organisasi

Pendidikan merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi sama pentingnya seperti pemenuhan kebutuhan sandang dan pangan. Pendidikan diperlukan manusia sejak usia dini sampai usia lanjut. Jika pendidikan mengalami hambatan dapat mengakibatkan tidak maksimalnya perkembangan belajar.

Menurut Robbins dalam Danang (2012:74) mengatakan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Wirawan (2010:129) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah:

- 1) Pelaksanaan norma adalah perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu,
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai adalah pedoman yang dipergunakan oleh orang untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan,
- 3) Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar. Kepercayaan memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan

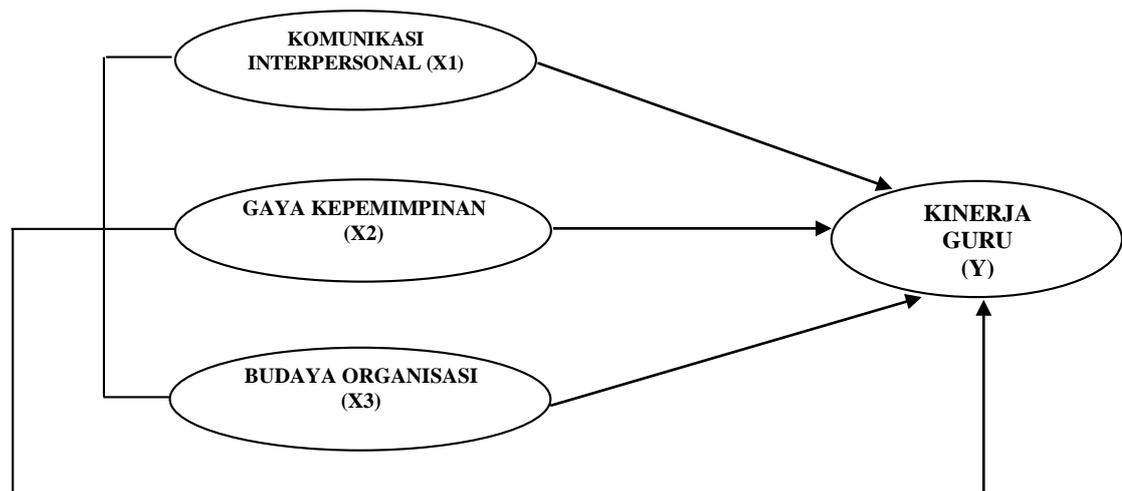
hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai,

- 4) Pelaksanaan kode etik adalah kebiasaan masyarakat yang ada di sekolah kode etik merupakan pedoman perilaku,
- 5) Pelaksanaan seremoni adalah merupakan peranan budaya atau tindakan kolektif pelaksanaan budaya yang di lakukan secara turun menurun
- 6) Sejarah organisasi budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya oraganisasi adalah bentuk sikap kebiasaan yang lebih dominan terjadi di sutau tempat yang menjadi kebiasaan di suatu organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi adalah ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, kemampuan, keramahan.

5. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka rancangan penelitian saya adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MAN 2 Model Medan yang beralamatkan di jalan Williem Iskandar Kelurahan Sidorejo No. 7a Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Januari – Maret 2020. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh sesama variabel. Penelitian ini akan mengarah pada penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskripsi korelasi, dimana penelitian ini akan menjelaskan pengaruh komunikasi interpersonal

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh guru yang berstatus PNS Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang berjumlah 68 orang. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian berdasarkan Singarimbun dan Efendi (1989:150) yang mengatakan bahwa “jika populasi kurang dari 100 maka populasi, menjadi sampel atau penelitian populasi”.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Total Sampling, dimana

seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang seluruhnya merupakan guru PNS.

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan beberapa uji prasyarat analisis, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi . Hasil dari uji prasyarat analisis data penelitian ini yaitu:

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Prasyarat Analisis Data

- Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Data Penelitian
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komunikasi	,077	68	,200*	,977	68	,232
Gaya Kepemimpinan	,056	68	,200*	,986	68	,620
Budaya Organisasi	,077	68	,200*	,966	68	,061
Kinerja	,058	68	,200*	,987	68	,725

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolomogorov-Smirnov di atas menunjukkan bahwa seluruh

variabel dinyatakan berdistribusi normal dengan masing-masing variabel memiliki nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05.

- Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan software SPSS Statistics 20.0 didapat hasil berikut:

Tabel 2 Uji Multikolinearitas Data Penelitian
Coefficients^a

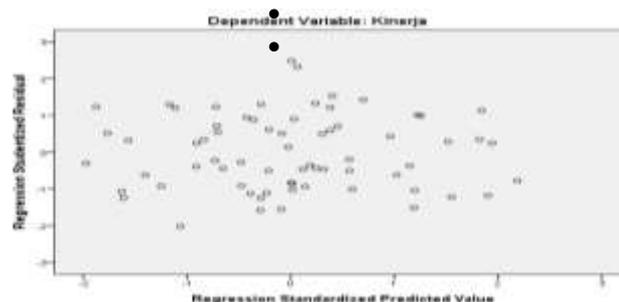
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26,957	15,402		1,750	,085		
1 Komunikasi	,090	,145	,075	,623	,536	,636	1,571
Gaya Kepemimpinan	,561	,164	,399	3,431	,001	,679	1,474
Budaya Organisasi	,393	,145	,303	2,706	,009	,733	1,365

a. Dependent Variable: Kinerja

- Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan uji *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikutini:

Gambar 2 Uji Scatterplot



- **Uji Autokorelasi**

Berikut adalah hasil dari pengujian autokorelasi berdasarkan SPSS:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	,642 ^a	,412	1,809

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,809.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $\hat{Y} = 72,836 + 0,658X$. Nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor Komunikasi Interpersonal (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,188. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 18,8% dan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Muhammad Arni (2005:158-159) mengatakan bahwa “Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang dapat langsung di ketahui sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyana (2000:73) mengatakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal dan non verbal.

Uji hipotesis membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,658 dan nilai sig. sebesar 0,036 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin baik lingkungan kerja yang disediakan untuk para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

Adanya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan guru dapat menciptakan hubungan individu yang diwujudkan dengan kepala sekolah menghargai pendapat guru pada saat

rapat maupun kegiatan lainnya yang diadakan di sekolah, menghargai keputusan guru secara individu maupun secara keseluruhan, menghargai kebebasan berkreasi guru, adanya kebebasan dalam berdiskusi kelompok, menghargai pendapat dan sikap kelompok, serta adanya pengaruh antara bawahan dan atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada kepala sekolah, maupun mendengarkan segala keluhan dan permasalahan bawahan. Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh guru dengan guru harus saling menghargai pendapat satu dengan yang lainnya.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa komunikasi interpersonal diperoleh hasil regresi diketahui pengaruh variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 26,957 + 0,590 X_1$. Ini berarti bahwa jika komunikasi interpersonal meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,590 poin pada konstanta 26,957. Dengan kata lain bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kinerja guru juga akan meningkat. Pengaruh ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < \alpha 0,05$, ini berarti model regresi tersebut merupakan model yang dapat mengestimasi komunikasi interpersonal yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya sebesar 81,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig $0,036 < \alpha 0,05$.

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. Menurut Moh As'ad (2003: 58) merumuskan bahwa kinerja (*performance*) sama dengan motivasi (*motivation*) dikali dengan kemampuan dasar (*ability*). Kinerja seorang guru

merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryadi Syarif (2011) tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru.

Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan profesional perlu ditunjang adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam diri guru. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Didalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam sekolah. Sekolah yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja memberikan dampak yang serius bagi suatu organisasi terutama sekolah. Kinerja yang dirasakan oleh guru akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik, akan tetapi apabila guru dalam suatu sekolah tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan ketidakdisiplinan dan kinerja kerja menurun. Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Apabila tidak ada keterbukaan dalam memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu sekolah, guru tidak akan tahu informasi apa yang akan dilakukan, dan kepala sekolah tidak akan mendapatkan informasi dari para guru.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $\hat{Y} = 51,405 + 0,797X$. Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

dengan nilai koefisien positif (0,797). Nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor Gaya Komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,321. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 32,1% dan 67,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari hasil pengolahan statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Kartono (2002:10) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu, jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Robbins (2007:14) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 3,431 dan nilai sig. sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Supardi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga satuan pendidikan. Tanpa kehadiran kepala sekolah proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kepala sekolah adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil regresi diketahui Konstanta sebesar 26,957, koefisien gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,561. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 26,957 + 0,561 X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin

meningkat kinerja guru. Hasil uji determinasi diketahui nilai R square sebesar 32,1%, dan sisanya sebesar 67,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja guru sebesar 32,1%, dan sisanya sebesar 67,9% ditentukan oleh faktor lain diluar model regresi tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang strategis dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan. Subagyo (2013:54) Kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah seharusnya seorang yang visioner yaitu mampu memandang kedepan tentang kehidupan masyarakat Indonesia dengan segala peluang dan tantangannya. Kepala sekolah harus mampu memproyeksikan kemampuan dan kompetensi serta gaya kepemimpinan yang diperlukan bawahan dan masyarakat. Oleh karenanya dalam memimpin lembaga pendidikan kepala sekolah dituntut mampu menerapkan gaya-gaya kepemimpinannya yang dapat mencerminkan perilaku-perilaku yang dapat ditiru bawahannya dan dapat memberi motivasi kerja para guru dan staf yang dipimpinnya.

Menurut Subagyo (2013: 54) kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Baik atau buruknya mutu lulusan sekolah dari berbagai jenjang pendidikan juga dipengaruhi oleh berbagai komponen antara lain: organisasi dan manajemen, ketenagaan, ketatausahaan, sarana prasarana, program dan proses, lingkungan dan stakeholder. Mutu pendidikan maupun mutu sekolah sering tertuju kepada mutu lulusannya. Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan tidak dapat melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi, tidak dapat diterima di dunia kerja, diterima bekerja tapi tidak berprestasi, tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif. Sukmadinata (2010: 10) menyatakan bahwa lulusan yang tidak produktif akan menjadi beban masyarakat, menambah biaya kehidupan, dan kemungkinan akan menjadi warga yang tersisih dari masyarakat.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, perilaku, pola atau cara yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi guru/karyawan serta siswa tentang apa yang diinginkan baik dalam

pemberian tugas, hubungan kerja, maupun pengambilan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu; gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan. Dari tiga kategori tersebut, kepemimpinan MAN 2 Model Medan cenderung mendekati tipe kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas. Selama ini kepala sekolah cenderung hanya memberikan tugas pada guru tanpa melakukan komunikasi interpersonal yang intens dengan guru sehingga kepala sekolah cenderung tidak memahami secara dalam kemampuan tiap guru yang ada di sekolahnya.

Kepala MAN 2 Model Medan memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire* yang memosisikan dirinya sebagai ‘fasilitator’. Gaya kepemimpinan ini biasanya memiliki karakteristik: (1) Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif kepada wakilnya; (2) Pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional; (3) Pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan. Dampak negatif dari tipe kepemimpinan ini adalah intervensi terlalu longgar dari pimpinan telah menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan menjadi berkurang.

Sementara Pidarta dalam Mulyasa (2014: 126) mengemukakan tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk sukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut yaitu keterampilan konseptual yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, dan keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sementara Wahjosumidjo (2011: 83) secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Andang (2014:54) kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $\hat{Y} = 65,311 + 0,658X$. Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien positif (0,658).

Nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis ini menyatakan bahwa faktor Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel budaya organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,257. Artinya variabel budaya organisasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 25,7% dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,009 dan koefisiensinya bertanda positif. Ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula.

Dari hasil data statistik yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Edi Sutrisno (2011:27) menjelaskan budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi. Apalagi bila seorang guru baru agar dapat diterima oleh lingkungan dimana guru tersebut bekerja harus berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah sehingga guru tersebut harus melakukan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi. Sesuai dengan pendapat Moehariono (2009:39) menegaskan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 2,706 dan nilai sig. sebesar 0,009 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi budaya organisasi seorang kepala sekolah maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh *Tinneke Evie Sumual* dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado" yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $\hat{Y} = 65,311 + 0,658X$. Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien positif (0,658). Nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,257. Artinya variabel budaya organisasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 25,7% dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang mempelajari budaya dalam suatu organisasinya.

Berdasarkan hasil regresi diketahui regresi $Y = 26,957 + 0,257X_3$. Ini berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,257 poin pada konstanta 26,957. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,009 < 0,05. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi budaya organisasi yaitu pengaruhnya positif dan signifikan. Hasil uji determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 25,7%, dan sisanya sebesar 74,3% ditentukan oleh faktor lain diluar model regresi tersebut. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, guru akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk mencapai hasil dalam mendidik anak tidak hanya kinerja guru saja yang diperlukan tetapi budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam mendidik anak didik yang mempunyai kualitas yang tinggi. Maka dari itu disekolah diperlukan budaya organisasi untuk memajukan anak didik yang berkualitas tinggi. Adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang bekerja di MAN 2 Model dapat bekerja sama dengan baik. Sehingga menghasilkan anak didik yang berkualitas tinggi. Secara tidak langsung mereka mempunyai keinginan untuk memajukan anak didiknya, walaupun dalam mendidik anak tidak mudah tetapi harus mempunyai semangat yang tinggi. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada di sekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain. Bahwa penilaian atau evaluasi kinerja merupakan suatu alat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Kinerja guru juga berguna sebagai dasar dan alat untuk mengetahui sejauh mana guru dapat menyelesaikan pekerjaannya dan memperbaiki dan mengembangkan kecakapan guru. Sehingga dapat mempermudah dalam penempatan maupun balas jasa yang akan diberikan sesuai.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan

Berdasarkan hasil penelitian besarnya hubungan secara bersama-sama budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut Konstanta sebesar 26,957 koefisien komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,590, gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,561 dan koefisien budaya organisasi (X_3) sebesar 0,257. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y=26,957+0,590X_1+0,561X_2+0,257X_3$.

Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi maka kinerja guru akan meningkat pula.

Hasil uji determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,412. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja guru secara bersama-sama sebesar 41,2%, dan sisanya sebesar 58,8% ditentukan oleh faktor lain.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh dari uji

simultan ini adalah gaya kepemimpinan. Pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu organisasi sekolah agar siswa dan guru bertukar informasi dan pesan agar segala kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran akan dapat diatasi. Salah satu faktor yang membuat kinerja menurun adalah ketidakmampuan guru untuk membangun komunikasi, baik itu dengan sesama guru maupun dengan peserta didiknya dimana ketika merujuk kepada pengertian komunikasi interpersonal merupakan kemampuan untuk saling bertukar pesan antara dua orang atau lebih untuk suatu tujuan. Realitas yang terjadi saat ini bahwa dengan ketidakmampuan tersebut membuat antara para guru, guru dengan siswa sering terjadi *misscommunication* yang selanjutnya berubah menjadi *missperception* sehingga membuat hubungan yang tidak baik. Membangun komunikasi antara guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh *civitas* merupakan hal yang terpenting pula. Karena dengan komunikasi yang baik pula segala permasalahan akan lebih mudah untuk dicarikan jalan keluarnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t_{hitung} komunikasi interpersonal sebesar 0,623 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Adapun besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sebesar 18,8% dan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 3,431 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Adapun besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 32,1 % dan 67,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2,706 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,257

menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 25,7 % dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 26,957 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Adapun besar pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412 sehingga menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) sebesar 41,2% dan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

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

1. Perlu sikap ramah tamah yang dibentuk dari kepala sekolah sebagai pemimpin dan melakukan komunikasi kepada para guru.
2. Perlu peningkatan kebiasaan baik untuk menciptakan kebudayaan yang positif di sekolah.
3. Perlunya peningkatan komunikasi interpersonal antara pemimpina sekolah dengan guru, guru dengan teman sejawatnya, guru dengan siswa dan kepala sekolah dengan semua elemen yang ada disekolah baik siswa ataupun orangtua siswa.
4. Perlunya ada penelitian lain untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: PT. Arruz Media, Cet.1
- Anas Fuadi, Agus, 2014, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating”, Jurnal INFORMATIKA edisi September 2014. Vol 1. No. 2, 2337 – 5213
- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: PT. Arruz Media, Cet.1
- As’ad. 2003. *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*. Edisi.2. Yogyakarta: Liberty
- Barnawi & M. Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Deddy Mulyana, 2011. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Departemen Pedidikan dan Kebudayaan. 1998, *Panduan Manajemen Madrasah*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Elfrianto, E. (2020). The Effect of Organizational Culture on Achievement Motivation of Teachers in SMP (Junior High School) Muhammadiyah in Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 403-416.
- Emzir, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Fattah. 2008, *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Yokyakarta. Bandung
- Gibson, Ivanevich dan Donelly, 1996, *Organisation Behaviour Struktur Proses*, Penerjemah Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1996, 52.
- Juni Priansa, Doni, dan Somad Rismi. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta: Bandung
- Maryadi Syarif (2011) tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”.
- Mulyasa. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah,
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Suwandi, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*, Tesis Magister Manajemen Pendidikan Prodi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Tanjung, B. N., & Elfrianto, E. (2019). Analysis of Organizational Commitments Based on Lecturer Characteristics. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*:

- Humanities and Social Sciences*, 2(3), 78-88.
- TE Sumual-mimbar, Jurnal Sosial dan Pembangunan, 2015-ejournal. Unisba.ac.id
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, BabII, pasal 3, 4.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016, tentang Perubahan atasUndang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Pasal 1 ayat 3, 2.
- Wibowo Da'i, 2009, "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik GuruTerhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes*", Tesis, U