



Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Sekolah dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Andika Saputra, Abdullah Umar, Ida Hannum, Ahmad Zulfan Hasibuan, Irsan Efendi Nasution, Safrida, Neni Sri Wahyuni*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹andika.s@gmail.com, ²abdullahumar@gmail.com, ³idahannum@gmail.com, ⁴ahmadZH@gmail.com,

⁵irsanffendi.nst@gmail.com, ⁶safrida@fe.uisu.ac.id, ^{7,*}sriwahyuni@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sriwahyuni@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Bagaimana budaya sekolah terhadap kinerja guru. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Komunikasi Interpersonal; Budaya Sekolah; Kepemimpinan; Kinerja

Abstract—The formulation of problem in this research is there is influence interpersonal communication on teachers performance. There is influence school culture on teachers performance. There is head school leadership roel on teachers performance. There is influence of interpersonal communication, school culture and head school leadership roel on teachers performance. The purpose of this research is for know influence and analize of interpersonal communication on teachers performance. For know influence and analize school culture on teachers performance. For know influence and analize head school leadership roel on teachers performance. For know influence and analize interpersonal communication, school culture and head school leadership roel on teachers performance. The sample in this research is 31 teachers, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result interpersonal communication influence positive and significant on teachers performance. School culture influence positive and significant to teachers performance. Head school leadership roel influence positive and significant to teachers performance. Interpersonal communication, school culture and head school leadership roel influence positive and significant to teachers performance.

Keywords: Interpersonal Communication Performance; School Culture; Leadership; Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Melalui pendidikan diharapkan semua kemampuan peserta didik berkembang, baik potensi ketaqwaan, kecerdasan, kecakapan, kemandirian, dan potensi-potensi lain yang dimiliki. Agar dapat menyelenggarakan pendidikan yang dapat memenuhi kriteria tersebut di atas, maka diperlukan kesiapan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama dalam proses pendidikan. Diantara faktor penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan, faktor utama dan ujung tombak peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam menyiapkan masa depan bangsa melalui keberhasilannya dalam membekali anak-anak didiknya dengan ilmu pengetahuan yang memadai, membentuk karakter anak-anak yang berakhlak mulia, memiliki etos belajar yang tinggi, dan kesiapan berkompetisi dengan bangsabangsa lain di dunia ini, (Sumali & Pratama, 2019).

Dari pernyataan ini tergambar betapa guru merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas. Mengingat peran guru yang sangat vital, maka guru perlu melakukan tugas dan fungsinya sebagai insan pendidik secara profesional, tidak asal-asalan. Guru perlu menunjukkan pekerjaannya sebagai sebuah pekerjaan yang digeluti dengan penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh keahlian atau keterampilan tertentu, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Kemampuan guru akan menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Dengan kemampuannya, guru dapat mempengaruhi peserta didik untuk berkemauan belajar dengan sungguh-sungguh, juga mempengaruhi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga anak memiliki sikap mandiri, sikap sosial, dan kemampuan akademik yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan selanjutnya.

Oupen (Oupen et al., 2020), mengatakan bahwa peranan guru adalah menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Mengingat peranan guru yang sangat penting, maka guru menjadi personal yang terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan demi mencapai tujuan pendidikan. Peranan guru dalam proses pendidikan tak tergantikan, dan guru bahkan menjadi tokoh utama bagi anak-anak didiknya untuk dicontoh dan diteladani.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikan, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung-jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari bagaimana seorang menilai pembelajaran sampai pada perbaikan dan pengayaan

Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan faktor pertama adalah komunikasi interpersonal. Menurut Usman (Komar, 2020) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga seseorang dapat menerima informasi sesuai yang diharapkan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau penerimaan suatu informasi dengan tujuan meningkatkan hubungan sosial seorang individu, sehingga terjadi saling mempengaruhi diantara individu. Menurut (Vernando & Kaharudin, 2020) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang paling efektif, karena para pelaku komunikasi dapat terus menerus saling menyesuaikan diri baik dari segi isi pesan maupun dari segi perilaku, demi tercapainya tujuan komunikasi. komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara seseorang yang memiliki hubungan dan dapat terus menerus menyesuaikan diri satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian terdahulu dari (Widarti, n.d.), Alfa Yudha Pratama (Diana et al., 2020), Daroni (Rahayu, 2017), Mudena (Suhada, 2021), Rahawarin (Latinapa et al., 2021), dan Meva (Ulfa et al., 2021), semuanya menarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain komunikasi interpersonal, kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan juga dipengaruhi oleh faktor budaya sekolah atau budaya organisasi di Sekolah. Budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi yang berkembang sedemikian rupa menghasilkan perilaku-perilaku tertentu dari para pelaku pendidikan di sekolah. Tuntutan budaya organisasi agar muncul kebiasaan untuk melakukan kegiatan yang inovatif dan kreatif seperti yang disebutkan Robbin di atas masih belum menjadi budaya di kalangan guru. Sebagai contoh adalah apa yang dikemukakan Ramli (Efriyanti et al., 2021), menurutnya masih banyak guru yang tidak biasa melakukan pembelajaran secara kreatif, akan tetapi cenderung mengelola kelas secara konvensional sebagaimana mereka dulu diajar oleh gurunya. Masih berkaitan dengan budaya organisasi, Ivancevich, G., and Koropaske, D., dalam Hasibuan (Siregar, 2020) berpendapat : *“Organizational culture is the characteristic spirit and belief of an organization, demonstrated, for example, in the norms and values that are generally held about how people should treat each other, the nature of working relationships that should be developed and attitudes to change. These norms are deep, taken-for-granted assumptions that are not always expressed, and are often known without being understood”* artinya budaya organisasi adalah keyakinan dan semangat khas suatu organisasi yang dinampakkan, contohnya dalam nilai-nilai dan norma yang pada umumnya dipedomani tentang bagaimana orang harus bertindak satu dengan yang lainnya, hubungan kerjasama yang semestinya dikembangkan dan sikap-sikap untuk melakukan perubahan. Norma-norma ini adalah asumsi-asumsi yang diyakini secara mendalam yang tidak dapat diungkapkan dan diketahui, kecuali dengan cara dipahaminya. salah satunya adalah masih kurangnya peran guru dalam turut menentukan kebijakan sekolah. Fenomena ini didukung dengan penelitian terdahulu dari (Santosa et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya sekolah atau organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan adalah peran kepemimpinan kepala sekolah. Dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah, aka peran kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis di dalam memberdayakan guru-gurunya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Diantara modal untuk mencapai tujuan pendidikan itu adalah penguasaan kompetensi guru yang memadai. Harapan akan peranan kepala sekolah seperti kriteria yang telah dipaparkan di atas pada kenyataannya tidak sepenuhnya dapat terwujud secara maksimal di Sekolah Tsanawiyah Swasta Muslihin Kota Binjai. Fungsi dan peran kepala sekolah sebagai seorang leader atau pemimpin terlihat masih belum sepenuhnya (100%) dapat merencanakan dan memimpin realisasi peningkatan mutu pengajaran di Sekolah, dan metode atau karya guru di bidang kreativitas pembelajaran masih perlu peningkatan. Sejalan dengan fenomena ini, penelitian terdahulu dari Ester Manik, Kamal Bustomi (2011); Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman (2019); Jajang W Mahri (2014); Mishan (2014); dan Sri Setiyati (2014); (Lubis, 2018); Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita (2014); Ginting, B. (2011); Kasidah (2017), kesemuanya menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. METODE PENELITIAN

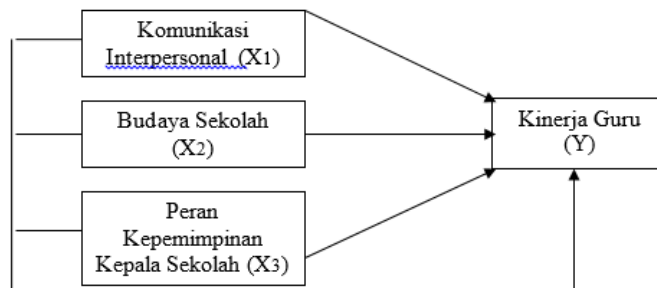
2.1 Kerangka Konseptual

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil, dimana peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Hasibuan menyatakan komunikasi interpersonal sangatlah berguna untuk di dunia kerja maupun untuk di dunia belajar mengajar. Terutama dalam bidang pendidikan, apabila terjadi komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, maka siswa tersebut akan sangat mudah memahami pelajaran yang mereka terima. Begitupula komunikasi yang terjalin antara guru dengan siswa terjalin dengan baik, namun memang terlihat terdapat beberapa guru yang memiliki sikap sedikit kurang peduli terhadap kondisi siswa, namun hal tersebut tidak mempengaruhi interaksi yang terjalin antara guru dan siswa. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Komariah (2009:12) bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang paling efektif, karena para pelaku komunikasi dapat terus menerus saling menyesuaikan diri. Dengan adanya komunikasi interpersonal maka hubungan yang terjalin akan semakin harmonis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual serta studi empris di atas, maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.
- Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.
- Peran kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.
- Komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Dengan alamat di Jalan Simangambat Jonggol-Jae Kecamatan 1 Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.

2.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sumali (Sumali & Pratama, 2019), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan yang berjumlah 31 orang. Menurut sumali (Sumali & Pratama, 2019), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 31 orang guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Defenisi operasional variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jamil (2014:136)	Variabel terikat	- Menguasai bahan. - Mengelola program. - Mengelola kelas. - Menggunakan sumber pembelajaran. Jamil (2014:166)	Skala Ordinal
2.	Peran kepemimpinan kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta memberdayakan seluruh sumber daya-sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2014:103)	Variabel bebas	- Mampu meningkatkan profesionalisme guru - Mampu memotivasi - Mampu membina kepribadian guru - Mampu merencanakan dan melaksanakan program Mulyasa (2014:107)	Skala Ordinal
3.	Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual Siagian (2014:53),	Variabel bebas	- Kesempatan berprestasi - Pengakuan dari guru lain - Bertanggung jawab atas Siagian (2014:54)	Skala Ordinal
4.	Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain	Variabel bebas	- Komunikasi ke bawah - Komunikasi ke atas	Skala Ordinal

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
	atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. (2014:17)		- Komunikasi horizontal Ahmad Sumali (2019:40)	

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Analisa Deskriptif

Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method.

Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen.

2.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation, dengan ketentuan :

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

2.6.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2006:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- One Shot* atau pengukuran sekali saja
Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.6.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Komunikasi interpersonal
- X2 = Budaya sekolah
- X3 = Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi
- e = Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X_1 , X_2 dan X_3 dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y.

2.6.5 Uji Signifikansi Parameter Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Dimana nilai F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 31 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

3.1.1 Skor Angket Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 2. Skor angket variabel komunikasi interpersonal

No	SS		S		ALTERNATIF JAWABAN				STS		Jumlah	
	F	%	f	%	KS		TS		f	%	f	%
					f	%	f	%				
1	8	25.8	12	38.7	7	22.6	4	12.9	0	0	31	100,00
2	6	19.4	16	51.6	7	22.6	2	6.5	0	0	31	100,00
3	11	35.5	12	38.7	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
4	8	25.8	13	41.9	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
5	8	25.8	15	48.4	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
6	9	29.0	13	41.9	5	16.1	4	12.9	0	0	31	100,00
7	11	35.5	12	38.7	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
8	7	22.6	13	41.9	7	22.6	4	12.9	0	0	31	100,00
9	4	12.9	14	45.2	9	29.0	4	12.9	0	0	31	100,00
10	7	22.6	12	38.7	8	25.8	4	12.9	0	0	31	100,00

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa : Jawaban responden pertanyaan No.1 : Kepala sekolah menaruh kepercayaan kepada masing-masing guru dalam mengajar. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (25.8%), setuju 12 orang (38.7%), kurang setuju 7 orang (22.6%) dan tidak setuju 4 orang (12.9%). Begitu juga dengan jawaban lainnya sesuai dengan tabel 2.

3.1.2 Skor Angket Variabel Budaya Sekolah

Tabel 3. Skor angket variabel budaya sekolah

No	SS		S		ALTERNATIF JAWABAN				STS		Jumlah	
	F	%	f	%	KS		TS		f	%	f	%
					f	%	f	%				
1	9	29.0	14	45.2	4	12.9	4	12.9	0	0	31	100,00
2	7	22.6	13	41.9	8	25.8	3	9.7	0	0	31	100,00
3	5	16.1	13	41.9	9	29.0	4	12.9	0	0	31	100,00
4	8	25.8	20	64.5	3	9.7	0	0	0	0	31	100,00
5	12	38.7	17	54.8	2	6.5	0	0	0	0	31	100,00
6	9	29.0	13	41.9	5	16.1	4	12.9	0	0	31	100,00
7	12	38.7	11	35.5	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
8	8	25.8	12	38.7	7	22.6	4	12.9	0	0	31	100,00
9	5	16.1	14	45.2	8	25.8	4	12.9	0	0	31	100,00
10	8	25.8	12	38.7	7	22.6	4	12.9	0	0	31	100,00

Dari Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa Jawaban responden pertanyaan No. 1 Iklim kesejawatan menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama guru. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (29.0%), setuju 14 orang (45.2%), kurang setuju 4 orang (12.9%), dan tidak setuju 4 orang (12.9%). Begitu juga dengan jawaban lainnya akan terlihat pada tabel 3.

3.1.3 Skor Angket Variabel Peran Kepemimpinan

Tabel 4. Skor angket variabel peran kepemimpinan

No	SS		S		ALTERNATIF JAWABAN				STS		Jumlah	
	F	%	f	%	KS		TS		f	%	f	%
					f	%	f	%				
1	9	29.0	12	38.7	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
2	7	22.6	16	51.6	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
3	11	35.5	12	38.7	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
4	8	25.8	14	45.2	6	19.4	3	9.7	0	0	31	100,00
5	11	35.5	12	38.7	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00
6	8	25.8	13	41.9	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
7	8	25.8	14	45.2	5	16.1	4	12.9	0	0	31	100,00
8	9	29.0	12	38.7	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
9	7	22.6	16	51.6	7	22.6	1	3.2	0	0	31	100,00
10	7	22.6	12	38.7	8	25.8	4	12.9	0	0	31	100,00

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa Jawaban responden pertanyaan No.1: Mampu meningkatkan profesionalisme guru. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (29.0%), setuju 12 orang (38.7%), kurang setuju 6 orang (19.4%), dan tidak setuju 4 orang (12.9%). Begitu juga dengan jawaban lainnya akan terlihat pada tabel 4.

3.1.4 Skor Angket Variabel Kinerja Guru

Tabel 5. Skor angket variabel kinerja guru

No	SS		S		ALTERNATIF JAWABAN				STS		Jumlah	
	F	%	f	%	KS		TS		f	%	f	%
					f	%	f	%				
1	6	19.4	14	45.2	7	22.6	4	12.9	0	0	31	100,00
2	7	22.6	14	45.2	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
3	7	22.6	12	38.7	8	25.8	4	12.9	0	0	31	100,00
4	6	19.4	16	51.6	7	22.6	2	6.5	0	0	31	100,00
5	11	35.5	12	38.7	6	19.4	2	6.5	0	0	31	100,00

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	8	25.8	13	41.9	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
7	8	25.8	13	41.9	6	19.4	4	12.9	0	0	31	100,00
8	1	3.2	29	93.5	1	3.2	0	0	0	0	31	100,00
9	12	38.7	19	61.3	0	0	0	0	0	0	31	100,00
10	12	38.7	19	61.3	0	0	0	0	0	0	31	100,00

Dari Tabel 5. dapat dijelaskan bahwa Jawaban responden pertanyaan No. 1 : Guru menyiapkan RPP setiap kali proses pembelajaran. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (19.4%), setuju 14 orang (45.2%), kurang setuju 7 orang (22.6%), dan tidak setuju 4 orang (12.9%). Begitu juga dengan jawaban lainnya akan terlihat pada tabel 5.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar dari karakteristik responden yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Angkola Timur yang beralamat di Jl. Simandalu, Kec. Angkola Tim., Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara, 22733.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel *_	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	0,769	0,60	Reliabel
Budaya Sekolah (X ₂)	0,761	0,60	Reliabel
Peran Kepemimpinan (X ₃)	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja Guru(Y)	0,789	0,60	Reliabel

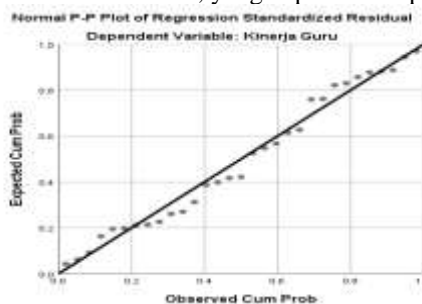
Berdasarkan Tabel 5.12, diatas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* (α) menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil ini dinyatakan reliabel, sehingga angket dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi kalsik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

3.3.1 Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Uji asumsi normalitas data pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan terhadap kinerja guru

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41880976
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.094
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 7 diketahui signifikansi sebesar 0.200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

3.3.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

3.4 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 25.00.

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.027 + 0.514X_1 + 0.181X_2 + 0.171X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta sebesar 6.027, hal ini menyatakan bahwa jika faktor komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan diabaikan maka nilai kinerja guru sebesar 6.027.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.514, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 5.14%.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel budaya sekolah sebesar 0.181, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1.81%.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel peran kepemimpinan sebesar 0.171, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor peran kepemimpinan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1.71%.

a. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.261 > 1.7011$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan sebesar 0.596 atau 59.6%.

b. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.332 > 1.7011$) dan nilai signifikansi $0.027 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan sebesar 0.210 atau 21%.

c. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.433 > 1.7011$) dan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan sebesar 0.251 atau 25.1%.

d. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Sekolah Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 8. Model summary^b komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan terhadap kinerja guru

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.864	1.496	2.707

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Besarnya Tabel 5.20 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.878. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan sebesar 87.8%, sedangkan sisanya sebesar 12.2% ($100\% - 87.8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktokinerja guru kerja personil dapat diterangkan oleh variabel komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan sebesar 87.8%, sedangkan sisanya sebesar 12.2% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64.573 > 2.73$) dan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

3.5 Uji Determinan

Tabel 9. Model summary^b pengaruh komunikasi interper, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.937 ^a	.878	.864	1.496

Besarnya Tabel 5.22 diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* (r^2) sebesar 0.878. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel komunikasi interper, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan sebesar 87.80%, sedangkan sisanya sebesar 12.20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan dapat diterangkan oleh variabel komunikasi interper, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah sebesar 87.80%, sedangkan sisanya sebesar 12.20% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin guru, sertifikasi, fasilitas madrasah, dan lain sebagainya.

3.6 Evaluasi Data

a. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Ahmad Sumali, Alfa Yudha Pratama (2019), Daroni (2011), Mudena et al. (2017), Rahawarin, C., (2015), dan Meva Arianti (2016), semuanya menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya jika komunikasi interpersonal antar pegawai kepada pimpinan baik dan lancar, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, begitu juga sebaliknya.

b. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Ester Manik, Kamal Bustomi (2011); Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman (2019); Jajang W Mahri (2014); Mishan (2014); dan Sri Setiyati (2014); Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita (2014); Ginting, B. (2011); dan Kanta, S. (2017), dengan hasil penelitian budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya jika budaya sekolah yang diterapkan berjalan dengan baik, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, begitu juga sebaliknya.

c. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Ester Manik, Kamal Bustomi (2011); Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman (2019); Jajang W Mahri (2014); Mishan (2014); dan Sri Setiyati (2014); Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita (2014); Ginting, B. (2011); Kasidah (2017),

kesemuanya menyatakan peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya peran kepemimpinan yang disukai oleh bawahan, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, begitu juga sebaliknya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu Komunikasi interpersonal secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Budaya sekolah secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Peran kepemimpinan kepala sekolah secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan. Komunikasi interpersonal, budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Arse Tapanuli Selatan.

REFERENCES

- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Efriyanti, R., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1317–1328.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117.
- Latinapa, M. M., Arsyad, A., & Suling, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik Di Sdn Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(3).
- Lubis, H. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Profesional. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 16–19. <https://doi.org/10.30743/best.v1i2.788>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Rahayu, S. (2017). Komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 73–84.
- Santosa, E., Nugroho, P. J., & Siram, R. (2019). Implementasi Gerakan Literasi Sekolah. *Equity In Education Journal*, 1(1), 56–61. <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1553>
- Siregar, S. O. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Pekanbaru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mi Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67–89.
- Sumali, A., & Pratama, A. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan-Tangerang Selatan. *JENIUS-Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 2.
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1223–1230.
- Vernando, A. N., & Kaharudin, E. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Baskara Sumirat Semarang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 2(2), 100–108.
- Widarti, W. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Indikator*, 4(2), 353504.