

Manajemen Kepemimpinan Dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah Pada Kinerja Pendidik

Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir

Dosen Universitas Negeri Gorontalo
Kepala SMAN I Kota Gorontalo
abdulrahmat@ung.ac.id ; iful_69@yahoo.co.id

Abstract

This research aims at ascertaining: (1) correlation between principal's leadership and teachers' performance, (2) correlation between principal's communication capability and teachers' performance, and (3) principal's leadership and communication capability with teachers' performance. Population of this research is 50 teachers. Sample of this research is all of members of population consisting 50 teachers (using total sampling technique). Data collecting is conducted by distributing questionnaire to all respondents. Data analysis is done quantitatively by using statistical procedure with regression formula (Product Moment). Correlations Coefficients obtained from the result of testing hypothesis shows that: (1) hypothesis 1 is accepted, meaning that there are positive correlation between principal's leadership and teachers' performance, with correlations coefficients $r_{xy} = 0,64$, categorized into significant correlation; (2) hypothesis 2 is accepted, meaning that there are positive correlation between principal's communication capability and teachers' performance, with correlations coefficients $r_{xy} = 0,78$, categorized into significant correlation; and (3) hypothesis 3 is accepted, meaning that there are simultaneously positive correlations among principal's leadership and principal's communication capability with teachers' performance, with correlations coefficients $r_{y.12} = 0,86$, categorized into very significant correlation.

Keywords: *leadership, communication capability, teachers' performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik, (2) hubungan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik, dan (3) hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik. Populasi penelitian ini sejumlah 50 orang. Sampel penelitian adalah sejumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan uji statistik menggunakan rumus perhitungan regresi linier dan regresi berganda. *Correlations Coefficients* dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa: (1) hipotesis pertama diterima, artinya terdapat hubungan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja pendidik, dengan hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,64$, dengan bentuk hubungan kuat; (2) hipotesis kedua diterima, artinya terdapat hubungan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dan kinerja pendidik, dengan hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,78$, dengan bentuk hubungan kuat; dan (3) hipotesis ketiga diterima, artinya terdapat hubungan kepemimpinan kepala

sekolah dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja pendidik dengan hasil koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,86$, dengan bentuk hubungan sangat kuat/tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kinerja

Pendahuluan

Kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok. (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku umum. (Naor, M., Goldstein, S., M., Linderman, K., W. and Schroeder, R., G. 2008)

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawainya. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran (Robbins, Stephen P. 1994).

Seiring dengan pendapat di atas, Moehariono (2014) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Dalam hubungannya dengan konteks penelitian yang akan dilaksanakan, aspek kinerja meliputi kinerja tenaga pendidik selaku ujung tombak proses pembelajaran di sekolah. Kinerja pendidik sebagai bagian dari pengembangan karir pendidik telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Pendidik dan Angka Kreditnya. Sebagaimana diamanatkan dalam PermenNo. 16 Tahun 2009 ini bahwa pendidik perlu dievaluasi kinerjanya, dalam hal ini hasil pelaksanaan tugasnya berdasarkan kemampuannya dalam menerapkan semua kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatnya kualitas proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena kinerja pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat

penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermutu dan efektif yang bermuara pada terciptanya lulusan (*output*) berupa peserta didik yang memiliki daya intelektual yang tinggi, mandiri, demokratis, bertanggungjawab dan memiliki kompetensi spiritual dan sosial yang tinggi.

Kepemimpinan yang berorientasi mutu menjadi prasyarat untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kemampuan memimpin ini meliputi kemampuan kepala sekolah untuk bekerja dengan atau melalui staf administratif dan tenaga akademisnya (Danim, 2012). Oleh karena itu seorang kepala sekolah seharusnya memahami dengan benar visi lembaga yang dipimpinnya, mampu membudayakan kerja secara bermutu dan dapat memberdayakan seluruh potensi yang ada untuk mendukung program pencapaian mutu sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki visi dalam membangun sekolah sekaligus kemampuan mempertahankan sekolahnya. Kecakapan memimpin ini akan berdampak pada kemampuan merekrut pendidik yang berbakat, dan dalam menciptakan program-program yang dapat memberikan peserta didik suatu lingkungan belajar yang baik dan kondusif. Kepemimpinan pendidikan yang baik ditunjukkan oleh kemampuan dan kesiapan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Stoner (dalam Handoko, 1999) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya". Hal ini disebut dengan kepemimpinan manajerial (*manajerial leadership*). Dalam hubungannya dengan kepemimpinan manajerial, Nasution (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu bagian dari manajemen. Manajemen yang dimaksud adalah manajemen organisasi dimana pemimpin berfungsi sebagai penentu dan pengendali arah organisasi melalui tahapan program untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu manajemen organisasi menuntut kemampuan berdimensi situasional. Hal ini disebabkan oleh adanya keragaman karakteristik sumber daya yang harus diarahkan dan dikendalikan sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam dimensi situasional, seorang pimpinan yang otoriter sekalipun akan mengubah gaya kepemimpinannya dengan gaya yang lain untuk mempertahankan keberlangsungan kepemimpinannya. Sebaliknya, seorang pemimpin yang demokratis akan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter apabila situasi menuntut dan mendesaknya untuk harus melakukan hal tersebut, bahkan hingga mengenakan sanksi terhadap disiplin organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (1999) bahwa pendekatan situasional memandang bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi yakni tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan dan sebagainya.

Selain kemampuan dalam mengelola sebagai pemimpin sebagaimana diuraikan di atas, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. Komunikasi antar sesama warga sekolah yang terjalin dengan baik dengan kepala sekolah sebagai pemimpin akan dapat menumbuhkan iklim yang baik dan mendukung bagi lancarnya seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Komunikasi bahkan telah

menjadi suatu fenomena yang tidak bisa dipisahkan bagi terbentuknya suatu untuk masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi, di mana masing-masing individu dalam masyarakat itu sendiri saling berbagi informasi (*information sharing*) untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam menjamin kualitas interaksi antar individu baik interaksi untuk kepentingan pribadi maupun kelompok. (Cassandra Pehrson, Smita C. Banerjee. 2016).

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010) yaitu penyampaian pengertian antar individu. Menurutnya, semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku di mana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sallis, Edward (2012) mengemukakan bahwa: "*Communication is defined as a process by which we assign and convey meaning in an attempt to create shared understanding* (Komunikasi merupakan sebuah proses dimana kita dapat menugaskan dan menyampaikan makna dalam upaya menciptakan pemahaman bersama)". Lebih lanjut menurut mereka bahwa proses komunikasi ini menyaratkan suatu kemampuan dan keterampilan retorika dalam memproses, mendengarkan, mengamati, berbicara, bertanya, menganalisa dan mengevaluasi baik antar pribadi maupun antar orang lain.

Tubbs, Stewart L. & Moss, Sylvia. (2006) yang mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari dua perspektif yang berbeda. *Pertama*, perspektif tradisional (fungsional dan objektif), mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. *Kedua*, perspektif interpretif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Atau dengan kata lain bahwa komunikasi organisasi menurut perspektif ini adalah "perilaku pengorganisasian" yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Dari batasan tersebut dapat digambarkan bahwa dalam suatu organisasi mensyaratkan adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang sangat jelas, seperti pimpinan, staf pimpinan dan karyawan. Di samping itu, dalam organisasi juga mensyaratkan adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam sebuah institusi baik yang komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Bagi sebuah lembaga atau organisasi, komunikasi adalah unsur yang sangat vital dalam penyelenggaraan dan tata laksana organisasi. Kegiatan berkomunikasi dalam suatu organisasi berperan sebagai katalisator antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, antara atasan dengan bawahan. Hal ini tidaklah mengherankan karena dalam sebuah organisasi kita akan menjumpai perbedaan posisi masing-masing individu terutama dalam hal jabatan dalam organisasi. Komunikasi dan interaksi dalam organisasi ini dapat terjadi misalnya dalam konteks sebuah instruksi atasan kepada bawahan, dalam komunikasi interpersonal antara bawahan dengan bawahan, maupun oleh bawahan kepada atasan. Komunikasi dalam konteks yang berbeda ini akan melahirkan jenis dan bentuk komunikasi yang berbeda sesuai dengan tuntutan lingkungan. (Yukl, G. 1989).

Kegiatan berkomunikasi bagi suatu lembaga atau organisasi dapat saja menjadi

wadah untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi, untuk menyamakan visi dan misi organisasi, mengelola pegawai, menyelenggarakan kegiatan administratif, dan masih banyak lagi fungsi lainnya. Kegiatan berkomunikasi juga hendaknya menjadi suatu sarana untuk memecahkan persoalan-persoalan organisasi, menegosiasikan solusi terhadap persoalan-persoalan tersebut, membangun komitmen, mengupayakan pencegahan terhadap terjadinya persoalan-persoalan baru, dan bahkan dapat menciptakan terobosan dan inspirasi baru untuk lebih memajukan organisasi. Akan tetapi, pada kenyataannya sesuai pengamatan penulis selama ini, kegiatan dalam berkomunikasi selama ini dalam suatu organisasi belum diupayakan secara maksimal baik dari segi fungsi maupun bentuk komunikasinya. Kegiatan berkomunikasi nampaknya hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas keseharian dalam kegiatan berorganisasi baik di lingkungan organisasi berupa perkantoran maupun di lingkungan sekolah (Yueh-Shian Lee dan Weng-Kun Liu, 2012).

SMA Negeri 1 Telaga merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas yang ada di Kabupaten Gorontalo. Sekolah ini menyandang status R-SMA-BI sejak bulan Juli 2009 hingga dihapuskannya status sekolah R-SBI sejak Februari 2013. Sebelum menyandang status R-SBI, SMA Negeri 1 Telaga telah melalui beberapa tingkatan penilaian sekolah, dari status Sekolah Standar Nasional (SSN), dan Sekolah Kategori Mandiri (SKM). Sejak masih berstatus, SSN, SKM, R-SMA-BI, hingga sekarang ini SMA Negeri 1 Telaga telah meraih berbagai macam prestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dalam statusnya yang tidak lagi sebagai R-SBI, SMA Negeri 1 Telaga tetap berupaya mempertahankan kualitas layanan pendidikan di sekolah sehingga lembaga ini tetap menjadi harapan masyarakat dalam mencetak lulusan yang andal dan kompetitif.

Sejak berdiri pada tahun 1984 hingga sekarang, SMA Negeri 1 Telaga telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah. Kepala sekolah yang sekarang menjabat adalah kepala sekolah yang kesembilan. Selama periode kepemimpinan dari beberapa kepala sekolah ini, SMA Negeri 1 Telaga berupaya secara terus-menerus untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan ini mencakup kualitas sumber daya pendidik, kualitas perlengkapan pembelajaran, kualitas program baik akademik dan non akademik, bahkan kualitas layanan pendidikan. Pencapaian kualitas ini tidak akan berhasil jika kepala sekolah selaku pimpinan lembaga tidak mampu menerapkan sistem yang dapat mendukung kelancaran pencapaian tujuan yang diharapkan, kurang memiliki kecakapan memimpin dan berkomunikasi. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjang oleh kemampuan berkomunikasi yang baik dengan segenap warga sekolah dianggap turut berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah termasuk kualitas layanan pendidikan oleh pendidik terhadap peserta didik.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Metode korelasional ini dipilih untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu untuk mencari bukti berdasarkan data yang ada (Sudijono, 2012). Variabel adalah obyek penelitian, atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002), atau merupakan karakteristik yang dapat diamati dari suatu sesuatu obyek dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori (Suwarno, dalam Riduwan, 2010).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pendidik yang ada di SMA negeri 1 Telaga sejumlah 50 orang, dengan rincian: pendidik PNS sejumlah 47 orang dan pendidik tidak tetap (PTT) sejumlah 3 orang. Total populasi adalah 50 orang.

Pengambilan sampel dari populasi ini dilakukan dengan dengan teknik sampel total atau disebut juga dengan sampel sensus/ sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Dari jumlah populasi sebanyak 50 orang, seluruhnya diambil sebagai sampel penelitian. Karena subyek yang ada kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua subyek yang ada diteliti (Arikunto, 2002).

Tahapan pengujian uji reliabilitas dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Productand & Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistic cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007). Analisis data kuantitatif meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Hasil Penemuan dan Diskusi

1. Interpretasi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Pendidik

Hasil rumus: $\hat{Y} = 17,9109 + 0,8462X_1$, jelas bahwa setiap kenaikan skor hasil kepemimpinan kepala sekolah diikuti oleh naiknya skor kinerja pendidik, dengan kata lain atau makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja pendidik di sekolah. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi = 0,4165, atau 41,65% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah masih 58,35% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian, hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja pendidik ditentukan oleh banyak faktor salah satu diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil interpretasi terhadap pengujian hipotesis tentang adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik di sekolah didukung dan dikuatkan oleh pendapat yang dikemukakan oleh Stoner (dalam Handoko, 1999: 294) yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya. Hal ini disebut dengan kepemimpinan manajerial (*manajerial leadership*). Berdasarkan pendapat ini, dapat dipahami bahwa peran seorang kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja pendidik sebagai bawahan di sekolahnya.

2. Interpretasi Hubungan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Pendidik

Berdasarkan perhitungan dan analisis data sebagaimana digambarkan sebelumnya, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $76,275 > 7,19$ pada $\alpha = 0,01$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada hubungan antara kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dari

hasil perhitungan berdasarkan rumus persamaan regresi $\hat{Y} = 6,0000 + 0,9310X_2$, maka hal ini berarti hubungan antara kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik adalah sangat signifikan. Dengan hasil rumus $\hat{Y} = 6,0000 + 0,9310X_2$ maka dapat diketahui bahwa setiap kenaikan skor hasil kemampuan berkomunikasi kepala sekolah diikuti oleh naiknya skor kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Makin tinggi kemampuan berkomunikasi kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja pendidik yang ada di sekolah. Selanjutnya, ditinjau dari nilai koefisien determinasi = 0,6084, atau 60,84% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh kemampuan berkomunikasi kepala sekolah masih 39,16% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian, hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja pendidik turut pula ditentukan oleh kemampuan berkomunikasi kepala sekolah.

Interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis tentang adanya hubungan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik di sekolah didukung dan dikuatkan oleh pendapat yang dikemukakan oleh Stewart L. Tubss dan Sylvia Moss dalam buku *Human Communication* (2006). Stewart dan Moss menyatakan bahwa sangat penting untuk mempelajari arus komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi, yaitu arus komunikasi vertikal yang terdiri dari arus komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan arus komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) serta arus komunikasi yang berlangsung antara bagian ataupun karyawan dalam jenjang atau tingkatan yang sama. Arus komunikasi vertikal maupun horisontal ini ditemukan juga dalam praktik-praktik kepemimpinan di sekolah. Suatu kepemimpinan dalam suatu organisasi semestinya didukung dan ditunjang oleh kemampuan berkomunikasi pemimpinnya.

Penguatan lain terhadap hasil interpretasi pengujian hipotesis ini juga dapat dihubungkan dengan pendapat Thayer (2001) yang menyebut minimal ada tiga sistem komunikasi dalam organisasi yaitu *pertama*, berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi; *kedua*, berkenaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah, aturan dan petunjuk; *ketiga*, berkenaan dengan pemeliharaan dan pengembangan organisasi seperti hubungan dengan personal dan masyarakat dan pihak eksternal lainnya. Dengan demikian, sekolah sebagai suatu lembaga/organisasi perlu memperhatikan unsur komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah baik yang berkaitan dengan tugas-tugas, petunjuk, maupun dalam upaya pemeliharaan, pengaturan dan pengembangan sekolah sehingga kinerja yang baik dari pendidik dapat terjaga dengan baik.

3. Interpretasi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Pendidik

Setiap kenaikan skor kepemimpinan kepala sekolah dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah diikuti pula oleh naiknya skor kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Makin tinggi kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah makin tinggi pula kinerja pendidik di sekolah. Dengan mengacu pada ukuran nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai dengan 1, dan dengan memahami bahwa koefisien korelasi positif memiliki nilai; (a) 0,00 – 0,20 tidak berkorelasi, (b) 0,21 – 0,40 berkorelasi lemah, (c) 0,41 – 0,60 berkorelasi sedang, (d) 0,61 – 0,80 berkorelasi kuat, dan (e) 0,81 – 1,00 berkorelasi tinggi, maka kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi kuat ($r_{y1} = 0.6454$) dengan kinerja pendidik, kemampuan berkomunikasi kepala sekolah berkorelasi kuat ($r_{y2} = 0.78$) dengan kinerja pendidik,

dan kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan berkomunikasi kepala sekolah secara bersama-sama memiliki korelasi yang tinggi ($r_{y12} = 0.86$) dengan kinerja pendidik.

Berdasarkan hasil ini, dapat diinterpretasikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1), dan faktor kemampuan berkomunikasi kepala sekolah (variabel X_2), kedua-duanya secara bersama-sama dapat menentukan kinerja pendidik di sekolah ($r_{y12} = 0.86$). Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi korelasi multipel (R^2) sebesar 0.7396, atau 73.96% variasi kinerja pendidik dijelaskan oleh faktor kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi, dan masih sekitar 26,04% ditentukan oleh variabel lain.

Mencermati interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik. Hal ini didukung oleh pendapat Nasution (2005) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen organisasi dimana pemimpin berfungsi sebagai penentu dan pengendali arah organisasi melalui tahapan program untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pendidik merupakan salah satu aspek yang harus dicapai dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan untuk suatu satuan pendidikan. Lebih lanjut pula, McFarland dalam Mulyasa (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pimpinan dilukiskan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan kesiapan dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kapasitasnya sebagai pimpinan di sekolah seorang kepala sekolah harus dapat membimbing bawahannya dalam proses pelaksanaan tata kelola sekolah sehingga para bawahan dapat bekerja dan mampu meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Dalam hubungannya dengan jabatan sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. kemampuan berkomunikasi yang baik dapat ditunjukkan dalam sikap antara lain: mampu berkomunikasi baik secara lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun, bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik dan orangtua atau wali peserta didik, menggunakan bahasa yang mudah dan sederhana dalam kegiatan berkomunikasi sehari-hari, mengkomunikasikan kepada bawahan isu-isu hangat yang sedang berkembang, dan dengan komunikasi mampu memberikan motivasi dan dukungan bagi kinerja bawahan.

Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah ini merupakan salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang kepala sekolah disamping kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi (Permendiknas No. 13 tahun 2007). Kemampuan berkomunikasi menjadi sangat penting karena dalam proses interaksi dengan warga sekolah dalam suatu satuan pendidikan tertentu, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu mengkomunikasikan ide atau pun gagasan strategik yang akan dilaksanakan di lingkup sekolahnya, sehingga para peserta didik, pendidik yang ada di sekolah tersebut dapat melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Oleh karena itu, baik faktor kepemimpinan maupun kemampuan berkomunikasi kepala sekolah sangat berhubungan erat dengan efektif tidaknya pelaksanaan tata kelola (manajemen) sekolah.

Berdasarkan interpretasi terhadap hasil penelitian tersebut maka kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah merupakan dua faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja pendidik di sekolah. Dari harga koefisien variabel sebagaimana telah disebutkan di atas, maka dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antar variabel muncul dalam tiga bentuk hubungan yaitu hubungan kuat ($r_{y1} = 0.6454$), hubungan kuat ($r_{y2} = 0.6084$) dan hubungan sangat kuat/tinggi ($r_{y12} = 0.86$).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Telaga, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Telaga. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi ($t_{hitung} = 4,4708$). Pada pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,6454$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,4708 > 2,42$ pada $\alpha=0,01$ maka H_0 ditolak, artinya koefisien korelasi X_1 dengan Y adalah sangat signifikan atau menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil rumus persamaan regresi: $\hat{Y} = 17,9109 + 0,8462X_1$, jelas bahwa setiap kenaikan satu skor hasil kepemimpinan kepala sekolah diikuti oleh kenaikan sebesar 0, 8462 skor kinerja pendidik, dengan kata lain makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja pendidik di sekolah.
2. Terdapat hubungan positif kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Telaga. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi ($r_{xy} = 0,78$). Pada pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} = 8,7336$ Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,7336 > 2,42$ pada $\alpha=0,01$ maka H_0 ditolak, artinya koefisien korelasi X_2 dengan Y adalah sangat signifikan atau menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hasil rumus persamaan regresi $\hat{Y} = 6,0000 + 0,9310X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor hasil kemampuan berkomunikasi kepala sekolah diikuti oleh kenaikan sebesar 0,9310 skor kinerja pendidik, dengan kata lain makin tinggi kemampuan berkomunikasi kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja pendidik di sekolah.
3. Secara bersama-sama terdapat hubungan positif kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Telaga. Pada pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh $F_{hitung} = 38.63$ Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,63 > 5,10$ maka koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah sangat signifikan atau menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hasil perhitungan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -20,2121 + 0,5123X_1 + 0,7415X_2$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor hasil kepemimpinan kepala sekolah dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah diikuti oleh kenaikan sebesar 1,2538 skor kinerja pendidik, atau dengan kata lain makin tinggi kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Telaga.

Saran-saran

Mencermati hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai pimpinan suatu lembaga pendidikan hendaknya mampu menjaga iklim sekolah agar senantiasa aman, nyaman dan kondusif untuk penyelenggaraan proses pendidikan. Hal ini menuntut adanya kemampuan manajerial yang tinggi sehingga semua upaya pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah dapat berhasil dengan baik.
2. Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah yang efektif hendaknya menjadi suatu faktor yang perlu dijaga dan dipertahankan sehingga antara seluruh warga sekolah baik peserta didik, pendidik, maupun seluruh unsur yang ada dapat terjalin hubungan sosial yang baik yang dapat mendukung bagi terlaksananya proses pendidikan di sekolah.
3. Kinerja pendidik tidak dapat dilepaskan dari faktor kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan tugas memimpin dengan baik, mampu berkomunikasi secara efektif dengan seluruh warga sekolah sehingga memudahkan dalam upaya pencapaian tujuan sekolah.
4. Kepala sekolah hendaknya memiliki kelima kompetensi yang disyaratkan bagi seorang kepala sekolah yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan demikian, kepala sekolah dapat turut berperan dalam peningkatan kinerja pendidik yang ada di sekolahnya.

Ucapan Terima Kasih

Untuk penelitian ini, penulis sampaikan kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Telaga yang telah memberikan rekomendasi penelitian ini dan kepada Prof. Dr. Ansar yang telah membimbing dan membantu proses penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Dasar-dasar Supervisi*. Suatu Pengantar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cassandra Pehrson, Smita C. Banerjee. (2016), "Responding empathically to patients: Development, implementation, and evaluation of a communication skills training module for oncology nurses." *Journal. Patient Education and Counseling*, Volume 99, Issue 4, Januari 2016, Pages 610–616. Diakses Februari 2016
- Danim, Sudarwan. (2012). *Otonomi Manajemen Sekolah*. Bandung: Penerbit ALFABETA
- Daryanto, H.M. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. (2009). *Manajemen. Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hunger, David.J and Wheelen, Thomas L. (1996).*Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mahmud, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mantja, W. (2003).*Etnografi.Desain penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Wineka Media
- Moheriono.(2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Naor, M., Goldstein, S., M., Linderman, K., W. and Schroeder, R., G. The role of culture as driver of quality management and performance: infrastructure versus core quality practices. *Decision Sciences*, Vol.39, No. 4, pp. 671-702. 2008
- Nasution, M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik indonesia Nomor 13 ahun 2007 Tentang Standar kepala sekolah/madrasah
- Riduwan & Akdon.(2010). *Rumus dan Data dalam Analisa Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi*.Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan
- Rohim, Syaiful H. (2009). *Teori Komunikasi. Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sallis, Edward. (2012). *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Sudjiono, Anas. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono.(2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tubbs, Stewart L. & Moss, Sylvia.(2006). *Human Communication*.UK: Alphabetic, Co.Ltd.
- Yudiatmaja, Fridayana. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yueh-Shian Lee dan Weng-Kun Liu, “Leadership Behaviours and Culture Dimension in The Financial Industry.”*Journal of Applied Finance & Banking* Vol 2.P15-44. 2012
- Yukl, G. “Managerial leadership: A review of theory and re- search”. *Journal of Management*, 15, 251-289. 1989