



## Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Medan

Riduan Pohan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author: Resti Pasaribu, ✉ [riduanpohan55@gmail.com](mailto:riduanpohan55@gmail.com)

ABSTRACT	
<p><b>ARTICLE INFO</b> <i>Article history:</i> Received 02 Februari 2021 Revised 02 Februari 2021 Accepted 10 Februari 2021</p>	<p>There is still a lack of communication and openness between principals and teachers in MAN 2 Medan Model. Principals rarely participate in activities at school. There is a gap between teachers and school principals. The lack of communication attitude of the principal causes the organizational culture to be less good so that groupings are formed between teachers. Principals should work closely with teachers. Through interpersonal communication the principal can embrace the teacher as a whole. So that a good organizational culture will be created in the school environment. Research objectives: determine the effect of interpersonal communication on teacher performance, determine the effect of leadership style on teacher performance, determine the influence of organizational culture on teacher performance, and determine the effect of interpersonal communication, leadership style, organizational culture on teacher performance. The research was conducted at MAN 2 Jalan Williem Iskandar No. 7a Medan in November 2020. This research is a quantitative study, with the same population and sample, namely 68 people, using the Totally Sampling method. There is a positive and significant influence of interpersonal communication on teacher performance. by 18.8%. There is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance by 25.7%. There is a positive and significant influence of leadership style on teacher performance by 32.1%. There is a positive and significant influence between interpersonal communication, organizational culture, leadership style together on teacher performance by 41.2%.</p>
<p><b>Kata Kunci</b> <b>Keywords</b></p>	<p><i>Communication, Leadership, Organizational Culture</i></p>
<p>How to cite</p>	<p>(2021). Jurnal Ability, 2(1).</p>

## 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.

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.

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.

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. Jadi 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.

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 keramahtamahan 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”**.

## **METODE PENELITIAN TINDAKAN**

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 November 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.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melalui penyebaran Kuesioner (Angket). Untuk mengukur variabel bebas komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi disusun menurut pola skala Likert. Skala tersebut merupakan pendapat guru tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini jawaban dengan skala lima dan masing-masing diberi skor dengan menggunakan skala interval 1-5. Pernyataan menggunakan alternatif : Setuju (S), Ragu-ragu (R), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Komunikasi Interpersonal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) Dan Kinerja Guru (Y). Sebelum angket penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas dan reliabilitas angket. Uji coba dilakukan terhadap guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian atau guru di sekolah lain dengan kondisi yang sama atau homogen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan perhitungan statistic 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 (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variable Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap variable Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,188. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal (X1) 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. 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.

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  $\text{Sig } 0,036 < \alpha 0,05$ .

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.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan**

Berdasarkan perhitungan statistic 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 (X2) 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 (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,321. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X2) 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. 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.

Berdasarkan hasil regresi diketahui Konstanta sebesar 26,957, koefisien gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,561. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 26,957 + 0,561 X2$ . 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 variable 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.

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 memposisikan 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 negative dari tipe kepemimpinan ini adalah intervensi terlalu longgar dari pimpinan telah menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan menjadi berkurang. 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.

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

Berdasarkan perhitungan statistic 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 (X3) 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 H0 ditolak dan Ha diterima. Maka hipotesis ini menyatakan bahwa faktor Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,257. Artinya variabel budaya organisasi (X3) 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 koefisiensi ini 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. 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 statistic 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 (X3) 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 (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,257. Artinya variabel budaya organisasi (X3) 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  $\text{Sig } 0,009 < 0,05$ . 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.

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.

### **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 variable 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 ujisimultan 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.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

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 Square*) 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.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: PT. Arruz Media, Cet.1
- AS, Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling*, Nuansa : Bandung.
- Depdiknas , 2008. *Tentang Kinerja Guru*
- Emzir, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Evie Sumual, Tinneke, 2015, “*Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Manado*”, *Jurnal Ristekdikti*, Volume 31 No.1
- Gibson, Ivanevich dan Donelly, 1996, *Organisation Behaviour Struktur Proses*, Penerjemah Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1996, 52.
- Maryadi Syarif (2011) tentang “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*”.
- Mulyasa, 2012, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, kasar, Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, Tentang Indikator penilaian kinerja guru
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Soewadji, L, 1987, *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*: Alpa Beta, Bandung
- Sukardi, 2013, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: BumiAksara

Siregar, E., Syafaruddin, & Zaini, M. F. (2020). The Leadership Of The School In Development Quality Culture In Student Learning In Mts State 2 Medan. *International Journals of The Social Science, Education and Humanities*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/ijssseh.v1i3.952>