

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN MEMPAWAH KALIMANTAN BARAT**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan**

Oleh

CUT NABILA AZARIA

NIM 1709037006



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

2019

ABSTRAK

Cut Nabila Azaria, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Tesis. Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Agustus 2019.

Tesis ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah a) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat, b) Terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat, c) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Organisasi SMA Negeri Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 responden dan sampel sebanyak 171 responden. Metode yang di gunakan adalah metode survey kausal dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (X3). Sebesar $p_{31} = 0,220$, sementara nilai $t_{hit} = 2,937$, sedangkan nilai t_{tab} pada taraf $\alpha (0,05) = 1,974$ karena $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besar pengaruh komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja guru (X3) sebesar $p_{32} = 0,203$, sementara nilai $t_{hit} = 2,701$, sedangkan nilai t_{tab} pada $\alpha (0,05) = 1,974$, karena $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap komunikasi organisasi (X2) sebesar $p_{21} = 0,205$, sementara nilai $t_{hit} = 2,726$, sedangkan nilai t_{tab} pada $\alpha (0,05) = 1,947$, karena $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel gaya kepemimpinan (X1) akan berdampak terhadap kinerja guru (X3) apabila seorang kepala sekolah dalam organisasi dapat mengoptimalkan dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Variabel komunikasi organisasi (X2) akan berdampak terhadap kinerja guru (X3) apabila kepala sekolah bisa menjadi komunikator yang baik. Variabel gaya kepemimpinan (X1) akan berdampak terhadap komunikasi organisasi (X2) apabila kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga tercipta komunikasi organisasi yang baik di sekolah.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Cut Nabila Azaria, The Effect of Leadership Style and Organizational Communication of principals of School Principals on Teacher Performance in Senior High Schools in Mempawah Regency, West Kalimantan. Thesis. Educational Administration Study Program, Postgraduate School of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. August 2019.

This thesis aims to look at the influence of leadership style and organizational communication of principals on teacher performance in senior high schools in Mempawah Regency, West Kalimantan. The hypotheses in this study are a) There is an influence of Leadership Style on the performance of senior high school teachers in Mempawah Regency, West Kalimantan, b) There is an influence of Organizational Communication on the performance of senior high school teachers in Mempawah, West Kalimantan, c) There is an influence of Leadership Style on Organizational Communication of Ssenior high schools In Mempawah Regency, West Kalimantan. The population in this study were 300 respondents and sample of 171 respondents. The method used was a causal survey method with a quantitative approach. Data analysis in this study used path analysis. The results of this study indicate the influence of leadership style (X1) on teacher performance (X3) was $p_{31} = 0.220$, while the value of $t_{hit} = 2.937$, while the value of t_{tab} at the level of $\alpha (0.05) = 1.974$ because $t_{hit} > t_{tab}$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted. The influence of organizational communication (X2) on teacher performance (X3) was $p_{32} = 0.203$, while $t_{hit} = 2.701$, while the t_{tab} at $\alpha (0.05) = 1.974$, because $t_{hit} > t_{tab}$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted. The influence of leadership style (X1) on organizational communication (X2) was $p_{21} = 0.205$, while $t_{hit} = 2.726$, while the t_{tab} at $\alpha (0.05) = 1.947$, because $t_{hit} > t_{tab}$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted. The leadership style variable (X1) will have an impact on teacher performance (X3) if a school principal in an organization can optimize and used the right leadership style so that it can improve teacher performance. Organizational communication variable (X2) will have an impact on teacher performance (X3) if the principal can be a good communicator. The leadership style variable (X1) will have an impact on organizational communication (X2) if the principal can use an effective leadership style so that good organizational communication will created at school.

Keywords: Leadership Style, Organizational Communication, Teacher's Performance






LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN MEMPAWAH KALIMANTAN BARAT

TESIS

Oleh
CUT NABILA AZARIA
NIM 1709037006

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal... 22 Agustus 2019

Penguji Tesis	Tanda tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd (Ketua Penguji)		26/8 2019
Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd (Sekretaris Penguji)		31/8-19
Dr. Hj. Connie Chairunnisa, M.M (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		30/8-19
Dr. Istaryatiningtias, M.Si (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		30/8 19
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd (Anggota Penguji 1)		28/8 2019
Prof. Dr. H. Abdul Majid Latief, M.M, M.Pd (Anggota Penguji 2)		28/8/2019

Jakarta, 31 Agustus 2019
Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian.....	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Pembatasan Masalah	9
3. Perumusan Masalah	10
C. Kegunaan Hasil Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	13
A. Deskripsi Teori	13
1. Gaya Kepemimpinan (X1).....	13
2. Komunikasi Organisasi (X2)	21
3. Kinerja Guru (X3).....	34
B. Penelitian yang Relevan	42
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	45
1. Kerangka Berpikir.....	45
2. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
A. Tujuan Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50

1. Tempat Penelitian	50
2. Waktu Penelitian	51
C. Metode Penelitian	52
1. Desain Penelitian	52
2. Bentuk Penelitian Kuantitatif.....	53
D. Populasi dan Sampel.....	53
1. Populasi.....	53
2. Sampel.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Instrumen Penelitian.....	56
1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁).....	57
2. Variabel Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah (X ₂).....	63
3. Variabel Kinerja Guru (X ₃).....	68
G. Teknik Analisa data	74
H. Hipotesis Statistik.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
A. Deskripsi Hasil Penelitian	81
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	87
C. Pengujian Hipotesis	93
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi	104
C. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN-LAMPIRAN	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Malthis dan Jackson¹ menyatakan bahwa, “Tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut”. Hal ini senada dengan pendapat Hasibuan² yang menyatakan bahwa:

MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

¹Robert L Malthis, John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, hal 3.

²Malayu SP Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hal 10.

kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Organisasi pendidikan dalam hal ini adalah sekolah, merupakan sarana

utama bagi negara untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan dunia. Sekolah sebagai satuan pendidikan dituntut untuk mengelola kegiatan sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang digariskan oleh Sistem Pendidikan Nasional. Kemampuan sekolah mengelola kegiatan pendidikan bertujuan agar mampu memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal kepada peserta didik. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru.

Guru merupakan pengelola proses pembelajaran. Oleh karena itu, pendidik harus memiliki berbagai macam kemampuan seperti merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran³.

Salah satu hal yang amat menarik dalam ajaran Islam adalah penghargaan yang sangat tinggi terhadap guru. Begitu tingginya penghargaan tersebut sehingga menempatkan kedudukan guru setingkat dibawah kedudukan Nabi dan Rasul. Dalam sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda: *“Hanyasanya Aku di utus oleh Allah sebagai pendidik”* (H.R. Ibnu Majah) dalam Hadits Riwayat Muslim, Rasulullah bersabda: *“Allah Ta’ala tidak mengutusku sebagai orang yang menyusahkan, atau orang-orang yang mencari kesulitan, tetapi Dia*

³Abdul Wahab, Andi Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal 142.

mengutusku sebagai pendidik dan orang yang memudahkan”. Pernyataan Rasulullah bahwa dirinya adalah seorang pendidik menunjukkan betapa mulianya seorang guru.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah hendaknya memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Kompetensi sosial berkaitan erat dengan kemampuan guru bekerja sama dengan lingkungannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni pengembangan profesi guru. Hal tersebut penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru yang menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam penerapannya. Peserta didik akan lebih memahami materi pembelajaran dan menerima pembelajaran dengan lebih antusias apabila didukung kinerja guru yang baik. Meningkatnya kinerja guru, akan dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran (*output*). Hal ini diperlukan dukungan dari pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah.

Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dan disenangi guru-guru akan mampu membantu terciptanya guru yang berkualitas yang memiliki karakteristik, keterampilan bekerja, berwawasan pengetahuan luas, profesional, produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi berkualitas terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar guru yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan yang efektif antara bawahan dan atasan diperlukan kemampuan untuk memperlakukan bawahan dengan baik sehingga dapat berpengaruh pada tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Pemimpin merupakan penentu tujuan di dalam organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan organisasi berarti keberhasilan kepala sekolah dalam memberdayakan segala sumber daya yang dipimpinnya.

Danim dan Khairil⁴ berpendapat, “Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas”.

Tugas kepala sekolah bukanlah tugas yang mudah, sehingga untuk menjalankannya kepala sekolah dituntut untuk memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang baik.

⁴Sudarwan Danim dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, hal 82

Wayne dan Faules⁵ menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan terutama berhubungan dengan perilaku komunikatif yang digunakan untuk membantu orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi-misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Kepala sekolah selaku pimpinan dan sebagai bagian dari guru harus memiliki kompetensi sosial lebih baik, karena para guru memiliki perbedaan latar belakang yang beragam. Perbedaan latar belakang ini meliputi perbedaan usia, pendidikan, status kepegawaian, dan perbedaan kapasitas individu. Serta para guru pada umumnya menganggap kepala sekolah sebagai ‘bapak’ atau ‘ibu’ ditempat kerja. Melalui komunikasi, guru dapat meminta petunjuk kepada kepala sekolah mengenai pelaksanaan kerja dan dengan komunikasi yang baik guru dapat saling bekerja sama satu sama lain. Hal ini menyebabkan hubungan interpersonal antara kepala sekolah dengan guru menjadi hal penting dalam menunjang proses komunikasi, mengingat kepala sekolah sebagai pemimpin di organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin bertanggung jawab atas komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi lancar atau tidaknya pekerjaan bawahannya. Karena komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru.

⁵ R. Wayne Pace and Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi, strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya, Hal. 303.

Kinerja guru dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisas kepala sekolah, setiap pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mempengaruhi bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja, selain itu komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi dapat mengurangi kesalahan dalam menterjemakan perintah kerja sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai dapat tercapai. Menurut Mangkunegara⁶, Kinerja adalah “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Tujuan utama yang diinginkan atasan kepada bawahannya adalah penampilan kerja atau kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan dan hasil wawancara dengan beberapa orang guru yang mengajar di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri di wilayah Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat, menunjukkan bahwa kepala sekolah belum bisa memenuhi target untuk melaksanakan pembinaan dan evaluasi kinerja guru dikarenakan berbagai faktor. Kepala sekolah sering melakukan dinas luar menjadi hal yang cukup dominan. Jadwal pembinaan sebagai wahana untuk berkoordinasi, mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, dan mencari solusi untuk permasalahan yang belum bisa selesai oleh guru-guru menjadi terbengkalai. Frekuensi pembinaan yang sedikit dari kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Terdapat beberapa masalah

⁶Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, hal 67.

lain mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja guru yang belum maksimal. Masih ada oknum guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada diluar sekolah pada saat jam mengajar untuk menjalankan bisnis pribadi, rendahnya kesadaran guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, guru sering membawa alat komunikasi (*Handphone*) ke dalam ruang kelas sehingga guru tidak fokus untuk membimbing peserta didik.

Penulis juga mendapatkan informasi bahwa komunikasi antar guru yang kurang baik, ada *gap* antara guru yang sudah lama mengabdikan dan yang baru mengabdikan. Guru-guru lama terkesan takut tersaingi sehingga tidak mau untuk berbagi ilmu, bimbingan, nasehat, serta pengalamannya kepada guru baru atau yang lebih muda. Selain itu masalah lain yang penulis dapatkan adalah ada pimpinan sekolah yang kurang komunikatif, cuek, dan kurang peduli sehingga beberapa guru merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja serta takut dan sungkan untuk menyampaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Oleh karena itu disinilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, dimana kepala sekolah harus tegas dan memotivasi guru agar melakukan kegiatan/pekerjaan sesuai dengan aturan dan program yang telah ditetapkan. Hal ini tentu saja diiringi dengan kemampuan komunikasi organisasi kepala sekolah. Apabila komunikasi dengan guru dibawah kepemimpinannya terjalin dengan baik, maka akan mendorong guru-guru berbuat lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Dengan cara demikian pula

akan dapat dilihat bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik di sekolah sehingga tujuan organisasi akan tercapai pula.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan (obesrvasi awal) dan hasil wawancara dengan beberapa guru yang mengajar di lingkungan SMA Negeri di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat yang dijadikan tempat penelitian dalam penulisan tesis ini, menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah di sekolah-sekolah tersebut yang perlu mendapat perhatian khusus terkait dengan hal-hal sebagai berikut:

- a. Masih ada guru yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi).
- b. Masih ada guru berada diluar sekolah saat jam mengajar untuk menjalankan bisnis pribadi.
- c. Interaksi dan komunikasi antar kepala sekolah dan guru kurang harmonis karena adanya rasa canggung antara atasan bawahan maupun junior dan senior sehingga menyebabkan arus kerja sama antara anggota organisasi sekolah kurang baik.

- d. Kepala sekolah kurang mampu menciptakan suasana kerja yang akrab dan jarang memotivasi guru untuk lebih maju dan inovatif dalam kegiatan pembelajaran.
- e. Guru merasa enggan berkonsultasi mengenai berbagai masalah disekolah dengan kepala sekolah.
- f. Kinerja guru menjadi lebih rendah karena jarang ada komunikasi langsung dengan kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah jarang ada di tempat untuk dinas luar.
- g. Kepala sekolah bersikap negatif (tidak mau menerima kritikan) saat dikritisi dan diberi saran oleh guru-guru.
- h. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di beberapa sekolah tempat penelitian cenderung ke arah gaya kepemimpinan otoriter.
- i. Penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) dari kepala sekolah masih kurang. Hal ini jarang sekali kepala sekolah memberikan hukuman baik secara teguran lisan maupun secara tertulis kepada guru-guru yang melanggar disiplin. Demikian juga kepala sekolah kurang memberikan penghargaan kepada guru-guru yang memiliki dedikasi yang tinggi.

2. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang sudah dipaparkan dalam tesis ini, peneliti hanya akan mengkaji:

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebagai variabel bebas.
- b. Komunikasi organisasi (X2) sebagai variabel bebas.
- c. Kinerja guru (X3) sebagai variabel terikat.

3. Perumusan Masalah

Dari latar belakang, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat?
- b. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat?
- c. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Organisasi SMA Negeri di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat?

C. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan temuan yang lebih dalam sesuai dengan fokus penelitian. Di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi upaya pengembangan penelitian dan memberikan masukan teoritis pada dunia pendidikan terutama pada kemampuan kepemimpinan dan komunikasi. Bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya administrasi pendidikan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para manajer dalam meningkatkan kinerja guru, mengasah kemampuan komunikasi organisasi, dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat sehingga tercipta sumber

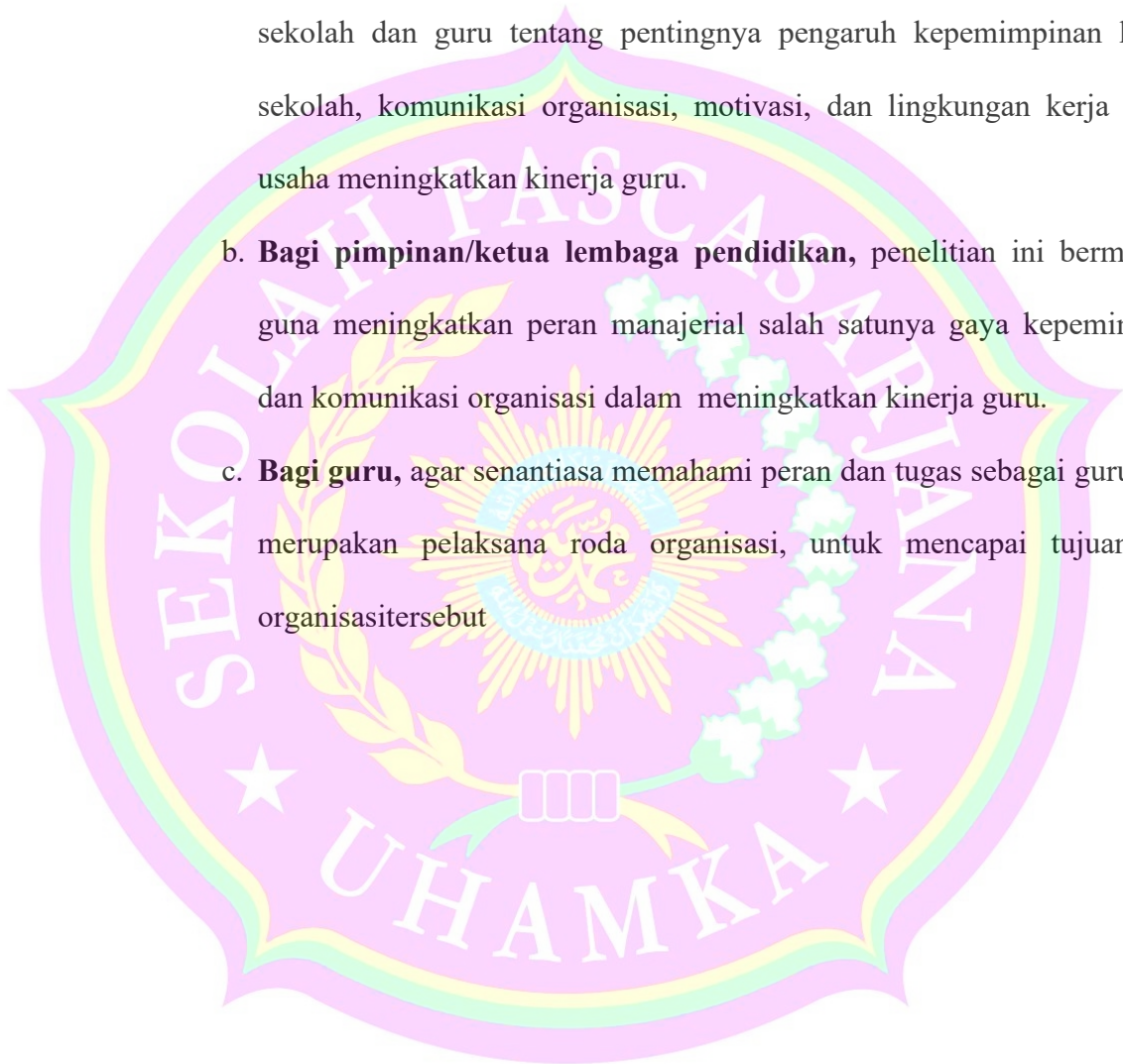
daya manusia dibidang pendidikan semakin berkualitas dan memiliki keunggulan.

2. Manfaat Praktis

a. **Bagi sekolah**, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah dan guru tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja guru.

b. **Bagi pimpinan/ketua lembaga pendidikan**, penelitian ini bermanfaat guna meningkatkan peran manajerial salah satunya gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

c. **Bagi guru**, agar senantiasa memahami peran dan tugas sebagai guru yang merupakan pelaksana roda organisasi, untuk mencapai tujuan dari organisasitersebut



DAFTAR PUSTAKA

- Anan, N. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya pada Prestasi Siswa Sekolah Dasar*. Scientific Journals UNPAS. <http://repository.unpas.ac.id>.
- Arifin, M. H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kabupaten Probolinggo*. Jurnal PIPSI 3 (1). <http://journal.stkipsingkawang.ac.id>.
- Arni, M. 2014. *Komunikasi Organisasi. Edisi Dua Belas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Astuti, N. F. 2018. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Scientific Journals UNPAS. <http://repository.unpas.ac.id>.
- Christifora R, Arikunto, S . 2015. *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3 (2). <https://journal.uny.ac.id>.
- Danim, S, Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. 2011. *Ilmu Komunikasi;Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, I, Donnelly. 2016. *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses (Alih bahasa Adiarni Nunuk)*. Jilid II. Tangerang: Binarupa Aksara,
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heni, Rohaeni. 2016. *Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung.
- Hoon, T. S, Nasaruddin, N. F. M, & Singh, P. 2017. *Communication Skills among Different Classroom Management Styles Teachers*. Asian Journal of University Education, vol 13 (1). <https://eric.ed.gov>.
- Irfani, F. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ivancevich, J. M, Konopaske, R & Matteson, M, T. 2015. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Terjemahan Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Majid, A. 2017. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malthis, R. L, Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Munir, A. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Northouse, P. G. 2013. *Kepemimpinan, Teori dan Praktik. Edisi Keenam (Alih Bahasa Ati Cahyani)*. Jakarta: PT.Indeks.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan; Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pace, R. W, Faules, D. F. 2010. *Komunikasi Organisasi, strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, 2010. Bandung: Rosda Karya.
- Pradana, L. R, Setyanti, S, W, L, H, & Endhiarto, T. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi dan Umkm Kabupaten Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen 10 (2). <https://jurnal.unej.ac.id>.
- Pratiningsih, S. A. 2016. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priatna, N., Sukamto, T. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmatullah M. 2016. *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia*. Higher Education Studies, Vol. 6 (1). <https://eric.ed.gov>
- Rifa'I, A., Anni, C. T. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Rivai, V., M, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Ed.9. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P, Timothy, J. A . 2017. *Perilaku Organisasi (Alih bahasa Angelia D dkk)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rohim, S. 2017. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan*
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Tjipto, F. 2012. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Tubs, S. L., Moss, S. 2013 *Human Communication: Konteks – Konteks Komunikasi. (Alih Bahasa: Dedy Mulyana dan Gembirasari)*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B., Lamatenggo, N. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, A., Umiarso. A. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.