

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KOTA MANADO**

Skripsi

Ditujukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Melanjutkan Skripsi Program
Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Hersi Mamonto
Nim : 16.2.4.033



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS
TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI (IAIN) MANADO**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

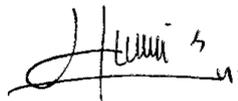
Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Hersi Mamonto
Nim : 16.2.4.029
Tempat Tgl Lahir : Adow, 30 Juni 1997
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Malalayang Lorong gereja elim, Sulawesi utara
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Manado

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duolikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya maka skripsi dan gelar yang diperoleh karena batal demi hukum.

Manado 20 Mei 2020

Penulis



Hersi Mamonto

Nim : 16.2.4.029

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado” yang disusun oleh Hersi Mamonto, NIM 16.2.4.029, Mahasiswa Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu 20 Mei 2020, dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Ardianto, M.Pd
 Sekretaris : Meiskyarti Luma, M.Pd
 Penguji I : Srs. Kusnan, M.Pd
 Penguji II : Wadan Y Anuli, M.Pd
 Pembimbing I : Dr. Ardianto, M.Pd
 Pembimbing II : Meiskyarti Luma, M.Pd








Manado, 20 Mei 2020

Mengetahui / Mengesahkan
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Hersi Mamonto, M.Pd

0318 200604 1 003

ABSTRAK

Nama : Hersi Mamonto
Nim : 16.2.4.029
Fakultas : Tarbiyahdan Ilmu Keguruan
Program Studi
Judul Skripsi : *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap KinerjaGuru"*

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado (2) untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado (3) untuk mengetahui apakah masing-masing memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasinya adalah Guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* sehingga jumlah sampel adalah 32 responden. Data dianalisis dengan uji statistik regresi linear berganda. Berdasarkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja secara bersama-sama. Adapun hasil secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Nama : Hersi Mamonto
Nim : 16.2.4.029
Fakultas : Tarbiyahdan Ilmu Keguruan
Program Studi : *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi*
Judul Skripsi *Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap*
KinerjaGuru"

The aim of this study is to 1) find out whether leadership style significantly affects the productivity of the teachers of the Madrasah Ibtidaiyah Negeri I and the Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado 2) find out whether interpersonal communication also affects the productivity of the teachers of the Madrasah Ibtidaiyah Negeri I and the Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado 3) find out whether each of them affect teachers' productivity. The study employed quantitative method and the population was the teachers the Madrasah Ibtidaiyah Negeri I and the Madrasah Ibtidaiyah Negeri II Manado with a total of 32 teachers. The sampling technique was total sampling technique, therefore the samples were also 32 respondents in total. Data was analyzed using the multiple linear regression based on the significance value of 0,000 which was lesser than ct (0,05), therefore the Ha was accepted and Ho was rejected. The conclusion of this study is that there is an influence between combined leadership style and communication toward productivity. Partial result showed that leadership style affects significantly towards teachers' productivity while communication does not.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas Limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado” dapat terselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S,Pd) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Bersama ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

Allah subhanallahu wata'allah atas ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kepada kedua orang tua tercinta, kamaria mamonto dan lama daong mamonto yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan dan berusaha dengan segenap tenaga yang ada untuk bisa memberikan dukungan agar penulis bisa merasakan Pendidikan sampai kejenjeng perguruan tinggi. dan juga kepada kakak dan adik, Helnianti Mamonto, Herman Mamonto, Heldi Mamonto, Helvina Mamonto yang telah memberikan semangat serta doa untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Delmus Puneri Salim, S.Ag, M.A., M.Res., Ph.D. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado (IAIN) yang telah membuka kesempatan bagi kami untuk membina Ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
2. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI selaku Wakil Rektor I dan Dr. Radliyah Hasan Jan, SE.,M.Si selaku Wakil Rektor II serta Dr. Musdalifah, M.Si., M.Psi selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Ardianto M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Drs. Kusnan M.Pd selaku

Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Dr. Adri Lundeto, M.Pd,I selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Dr. Feybi Ismail M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dan Sulfa Potiua M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian memberikan pelayanan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Dr. Ardianto, M.Pd sebagai Dosen pembimbing I dan Meiskyarti Luma, M.Pd sebagai Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen-dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
6. Kepala Madrasah dan Guru-guru serta Staf Ibtidaiyah Negeri I dan Ibtidaiyah Negeri II Manado yang telah menerima kehadiran peneliti dan membantu dalam pengumpulan data.
7. Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah membantu Administrasi perkuliahan penulis dari awal sampai hingga kini.

Teman-teman seorjuangan Angkatan 2016 khususnya Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) MPI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
UCAPAN TRIMAKASIH.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1-7
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat.....	6
BAB II TINJAUAN TEORITIS.....	8-25
A. Konsep Teoritik	1
1. Teori Gaya Kepemimpinan	8
2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	9
3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan	13
4. Komunikasi Interpersonal	13
5. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal.....	15
6. Pentingnya Komunikasi Interpersonal.....	16
7. Tujuan Komunikasi Interpersonal	17
8. Kinerja Guru	18
9. Pengaruh x1 terhadap y	20
10. Pengaruh x2 terhadap y	20
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis	25
E. Hipotesis Statistik.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26-37
A. Metodologi Penelitian	26
1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27

2. Populasi Sampel dan Teknik Sampel	27
3. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional	28
4. Uji Validitas.....	31
5. Uji Reliabilitas.....	32
6. Teknik Analisis Data	33
7. Uji Heteroskedastisitas	33
8. Uji Multikolieritas	34
9. Uji Normalitas	34
10. Uji Linearitas	35
B. Analisis Regresi Linear Berganda	35
1. Uji Hipotesis	36
2. Uji Hipotesis Simultan (Uji f)	36
3. Uji Hipotesis Persial (Uji t)	36
4. Koefisien Determinasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38-61
A. Deskripsi Objek Penelitian	36
1. Sejarah Singkat.....	38
2. Uji Validitas.....	42
3. Uji Reliabilitas.....	44
4. UjiNormalitas	45
5. Uji Linearitas	47
6. Uji Multikolinearitas	49
7. Uji Heteroskedastitas	51
B. Analisis Multivariat	51
C. Uji t	53
D. Uji f (Simultan).....	55
E. Koefisien Determinasi	56
F. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62-63
A. Kesimpulan.....	58
B. B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	64-65
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

- Daftar Tabel 2.1 : Penelitian Rerdahulu
- Daftar Tabel 4.1 : Uji Validitas Gaya Kepeimpinan (x2)
- Daftar Tabel 4.2 : Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (x2)
- Daftar Tabel 4.3 : Uji Validitas KinerjaGuru (y)
- Daftar Tabel 4.4 : Uji Reliabilitas
- Daftar Tabel 4.5 : Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan (x1)
- Daftar Tabel 4.6 : Uji Normalitas Komunikasi Interersonal (x2)
- Daftar Tabel 4.7 : Uji Normalitas Kinerja Guru (y)
- Daftar Tabel 4.8 : Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan (x1)
- Daftar Tabel 4.9 : Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal (x2)
- Daftar Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas
- Daftar Tabel 4.11 : Uji Heteroskedastisitas
- Daftar Tabel 4.12 : Uji t (Persial)
- Daftar Tabel 4.13 : Uji f (Simultan)
- Daftar Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 2 : Uji Normalitas
- Lampiran 3 : Uji Linearitas dan Multikolinearitas
- Lampiran 4 : Uji Heteroskedastisitas dan Regresi Berganda
- Lampiran 5 : Tabulasi
- Lampiran 6 Surat balasan penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan organisasi pendidikan formal yang bertugas untuk membentuk manusia yang bermutu melalui serangkaian proses pendidikan yang telah diatur berdasarkan delapan standar pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah sendiri merupakan tugas tambahan bagi guru, dan ini sudah berlangsung cukup lama. Oleh karena itu kepala sekolah dan pengawas sekolah berasal dari guru, makin kuat kehendak untuk mengakui kepemimpinan guru atau guru sebagai pemimpin yang merupakan bagian dari kaderisasi guru untuk promosi¹. Keterlibatan masyarakat dalam program Sekolah, terlihat dalam bentuk komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut.²

Analisis secara sederhana pengertian kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini

¹ Sudarn Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenis IQ+EQ, Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta CV, 2010), h.177

² Thoha Miftah, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*, (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada, 2012), h. 167.

kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang baik dalam suatu organisasi atau sekolah maka tentu memberikan kebaikan. Pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk belajar. Guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar³

Potensi yang dimiliki guru, upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Guru sering berada pada kondisi yang sangat dilematis karena guru menjadi tonggak utama untuk mencerdaskan anak bangsa, namun guru mempunyai permasalahan yang klasik, seperti kurang tersedia media pembelajaran, penghargaan, kesejahteraan, dan lain-lain.

Kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian kepala sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Sekolah tergantung kepada guru karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

³ Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), h.48.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Dalam peranan sebagai pendidik, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik-buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka. Kepala sekolah yang profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga. Sebagai kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan yang pernah diikutinya. Agar diperoleh kualitas Pendidikan dengan tujuan yang ditetapkan maka guru dituntut untuk melakukan kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius. Sebagai salah satu sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Manado

yang sampai sekarang masih populer dan banyak diminati oleh calon peserta didik yang ada di Tuminting dan sekitarnya, tentunya tidak lepas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin guru dalam proses belajar mengajar di sekolah sehingga melahirkan siswa - siswi yang berprestasi.

Hal ini menjadi menarik untuk diteliti oleh peneliti untuk mengetahui komunikasi apakah yang digunakan kepala sekolah bawahannya dalam hal ini guru sehingga dapat meningkatkan kinerja mengajarnya dengan baik dan mengetahui adakah pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja Guru. Dan, ternyata kinerja yang baik masih sering saja terjadi cara kepemimpinan serta komunikasi yang dilakukan kepala sekolah yang masih tidak baik diantaranya, kurang tegas dalam mengambil keputusan, tidak komitmen, dan serta kurangnya komunikasi yang dibangun antara guru dan kepala sekolah..

Kenyataan yang muncul di lapangan, masih banyak kepala sekolah yang tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan yang baik, rendahnya mental Kepala Sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat, kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, kerja yang rendah dan bahkan karena dimilikinya relasi pada tingkat struktural kekuasaan menjadikan tugas dan tanggung jawab nya dianggap sepele.

Terkadang terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang membuat timbulnya masalah seperti kurangnya disiplin kerja guru dalam mengajar yang disebabkan oleh Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga kurangnya motivasi yang diberikan langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan di atas dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah diuraikan maka, penelitian ini menganalisa tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara Bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan
 - a.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”
 - b.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”

- c.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara Bersama-sama dan komunikasi terhadap kinerja guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi yang membutuhkan masukan, untuk itu peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a). Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumberdaya manusia yang khususnya berkaitan tentang persoalan-persoalan gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja guru.

b). Manfaat Praktis

- (1). Bagi sekolah penelitian Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi pihak kepemimpinan sehingga bisa mengetahui strategi dalam pengambilan keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan masa mendatang.
- (2). Bagi institusi pendidikan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan pengkajian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru
- (3). Bagi peneliti penambah pengetahuan atau wawasan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoritik

1. Teori Gaya Kepemimpinan

Istilah pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan tak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.⁴ Analisis gaya kepemimpinan, sangat peduli terhadap perasaan anggota tim. Pemimpin akan lebih memikirkan bagaimana cara membuat karyawan merasa bahagia dan dibutuhkan. Menurut saya gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting karna bisa menentukan dampak terhadap organisasi.

kepemimpinan yang berhasil Menurut Heidjrachman dan Husnan adalah pemimpin yang mampu menerapkan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Selanjutnya pimpinan perlu mempertimbangkan setiap situasi khusus dalam rangka memahami gaya mana yang lebih tepat untuk diterapkan. Kepemimpinan situasional berlandaskan pada hubungan saling mempengaruhi antara : 1 Sejumlah tingkah laku dalam tugas diperlihatkan oleh seorang pemimpin 2 Sejumlah tingkah laku dalam berhubungan sosial diperlihatkan oleh seorang pemimpin. 3 Tingkat

kesiapan ditunjukkan oleh para bawahan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan tertentu (Hersey). Kemampuan dan keinginan menentukan kesiapan seorang individu maupun kelompok, karena itu gaya kepemimpinan harus menyesuaikan diri dengan tingkat kesiapan para bawahan.⁴

Allah Swt berfirman dalam Q.S. an-Nisaa :59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Terjemahannya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya⁵

Kepala madrasah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin dilembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala madrasah.

⁴ Paul Hersey *Kunci sukses pemimpin situasional* (Jakarta 1994) h 52-53

⁵ Al-Quran dan terjemahan An-nnisa jus v ayat ke 59

Gaya Kepemimpinan Kartono, menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.⁶

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Menurut, Syahrizal Abbas gaya kepemimpinan terbagi dalam 8 gaya. antara lain yaitu :⁷

a. Gaya Karismatik

Gaya pemimpin karismatik memiliki daya Tarik dan pembawaan luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki charisma yang begitu besar.

⁶ Kartono, Kartini *Pemimpin dan kepemimpinan*. (Jakarta,2002), h. 62

⁷ Syahrizal abbas, *manajemen perguruan tinggi*, (jakarta: kencana, 2008), h..41.

b. Gaya Paternalistik dan Maternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang mengikuti pola hubungan orang tua dengan anak, sehingga gaya ini dikenal dengan gaya kepemimpinan “gaya kebapakan”. Ciri gaya kepemimpinan maternalistik adalah :

- 1). Atasan menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa, dan bersikap terlalu melindungi, sehingga bawahan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui inovasi-inovasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2). Atasan jarang sekali memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif atau mengambil keputusan sendiri. Akibatnya, staf selalu di bayangi oleh atasannya dalam menjalankan tugas.
- 3). Atasan jarang memberikan kesempatan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreatifitasnya.
- 4) Atasannya bersikap selalu lebih tau atau lebih benar, dan sedikit sekali dapat menerima masukan dan saran dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan maternalistik mirip dengan gaya kepemimpinan paternalistik, dengan sedikit perbedaan yaitu adanya sikap *over protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol dan disertai dengan kasih sayang yang berlebihan.

c. Gaya militeristik

Gaya kepemimpinan militeristik berbeda dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi militer. Sifat dan gaya kepemimpinan militeristik antara lain :

- 1). Lebih banyak menggunakan system perintah atau komando bawahannya.
- 2). Menghendaki kebutuhan mutlak dari bawahannya.
- 3). Menyenangi formalitas dan upacara-upacara ritual yang berlebihan
- 4). Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin cadaver).
- 5). Tidak menghendaki saran-saran atau kritikan dari bawahannya.

d. Gaya Otokratik

Gaya kepemimpinan otokratik mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus selalu dipatuhi. Pemimpin selalu berupaya untuk berperan sebagai “pemain tunggal” dan berambisi sekali untuk merajai situasi

e. Gaya laissez

Laissez faire gaya kepemimpinan sebenarnya seseorang seseorang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab dia membiarkan kelompok atau stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri, dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kelompoknya.

Suatu organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang bergaya *laissez faire*, umumnya suatu organisasi yang tidak teratur dan kacau balau, sehingga identik dengan perusahaan tanpa kepala.

f. Gaya Populis

kepemimpinan populis sebagai kepemimpinan yang menghubungkan solidaritas rakyat, dengan ideologi *maehanenismenya*, menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme dan sikap yang berhati-hati terhadap penindasan-penindasan dari penguasaan kekuatan asing (luar negeri).

g. Gaya Administratif

Gaya kepemimpinan administrative adalah gaya kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri atas pribadi-pribadi yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h. Gaya demokratis

Kepemimpinan demokratis menitikberatkan pada bimbingan yang efisien kepada para anggota/pengikutnya. Koordinasi pekerjaan terjalin baik dengan semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, dan mampu memanfaatkan anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat

3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

- a. Kepemimpinan direktif, Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
- b. Kepemimpinan partisipatif, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan berbagi informasi dengan kelompok
- c. Kepemimpinan orientasi prestasi, pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang dan mendorong kinerja yang tinggi sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.⁸
- d. Allah Swt berfirman dalam Al-baqara :247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (٢٤٧)

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.⁹

4. Komunikasi interpersonal

secara umum komunikasi adalah antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi

⁸ Wirjana, Bernadine R., dan Susilo Supardo. Kepemimpinan, dasar-dasar dan pengembangannya. (Yogyakarta 2005)h49

⁹ Al-Quran dan terjemahan Al-baqarah jus 2 ayat ke 59

persepsi lawan komunikasinya. Bentuk khusus komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi diadik. DeVito berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang terhubung dengan beberapa cara. Jadi komunikasi interpersonal misalnya komunikasi yang terjadi antara ibu dengan anak, dokter dengan pasien, dua orang dalam suatu wawancara, dsb. Deddy Mulyana menyatakan: “komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.”¹⁰ Menurut saya komunikasi sangatlah penting dalam suatu organisasi karna dengan aktifnya komunikasi terlebih khusus komunikasi interpersonal akan memberikan efek yang baik dalam suasana keroganisasian.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung di antara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas. Sebagai contoh dapat dilihat pada hubungan interpersonal guru dengan siswa dan lain-lain. Definisi ini disebut juga dengan komunikasi diadik, yang menjelaskan bahwa selalu ada hubungan tertentu yang terjadi antara dua orang tertentu¹¹

Dari definisi yang dikemukakan DeVito di atas dikatakan bahwa komunikasi interpersonal, definisi hubungan diadik, terjadi di antara orang-orang yang memiliki hubungan yang mantap, atau tetap. Komunikasi interpersonal terjadi pada

⁸ Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. (Bandung 2005) h73

¹¹ DeVito, Joseph A. *Komunikasi Antarmanusia*. (Jakarta: Professionals Books 2012) h 252

hubungan orang-orang terhubung satu sama lain. DeVito juga memberi contoh komunikasi interpersonal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, seperti komunikasi antara anak dengan ayahnya, pekerja dan atasannya, guru dan murid, dua orang yang saling mencintai, dua orang teman, dan lain-lain.

5. Ciri-ciri komunikasi interpersonal

Ciri-ciri komunikasi interpersonal ini adalah pihak-pihak yang memberi dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal yang efektif diawali hubungan yang baik. Waltzlawick berpendapat komunikasi tidak hanya berisi pesan tetapi juga menekankan kepada aspek hubungan yang disebut dengan metakomunikasi. Umumnya hubungan interpersonal suami istri atau dengan yang lainnya adalah baik sehingga menjadi modal bagi terbangunnya sebuah komunikasi interpersonal yang efektif.¹²

Menurut Kumar bahwa ciri-ciri komunikasi interpersonal yaitu:

- a. Keterbukaan (*openess*), yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal;
- b. Empati (*empathy*), yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain.
- c. Dukungan (*supportiveness*), yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.

¹² Kholil, Syukur *Komunikasi Dalam Perspektif Islam*, (bandung 2005) h43

- d. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
- e. Kesetaraan atau kesamaan (*equality*), yaitu pengakuan secara diamdian bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.¹³

6. Pentingnya Komunikasi Interpersonal

Sebagai makhluk sosial, komunikasi interpersonal sangat penting bagi kebahagiaan hidup kita. Menunjukkan beberapa peranan yang disumbangkan oleh komunikasi interpersonal dalam rangka menciptakan kebahagiaan hidup manusia, yaitu sebagai berikut :

- a. Komunikasi interpersonal membantu perkembangan intelektual dan sosial kita;
- b. Identitas dan jati diri kita terbentuk dalam dan lewat komunikasi dengan orang lain;
- c. Dalam rangka menguji realitas disekeliling kita serta menguji kebenaran kesan-kesan dan pengertian yang kita miliki tentang di dunia disekitar kita, kita perlu membandingkannya dengan kesan-kesan dan pengertian orang lain tentang realitas yang sama;

¹³ Wiryanto pengantar ilmukomunikasijakarta PT grasindo, 2005: h36

- d. Kesehatan mental kita sebagian besar juga ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungan kita dengan orang-orang lain, lebih-lebih orang-orang yang merupakan tokoh-tokoh signifikan (*significant figure*) dalam hidup kita.

7. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan. Disini akan dipaparkan 3 tujuan, antara lain :

a. Mendapatkan Rangsangan

Manusia membutuhkan stimulasi, bila tidak, manusia akan mengalami kemunduran dan bisa mati. Kontak antar manusia merupakan salah satu cara terbaik untuk mendapatkan stimulasi ini.

b. Mendapatkan Pengetahuan

DiriSebagian besar melalui kontak dengan sesama manusia kita belajar mengenai diri kita sendiri. Persepsi diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini dan dipikirkan orang tentang kita.

c. Memaksimalkan Kesenangan

Meminimalkan Penderitaan Alasan paling umum untuk membina hubungan dan alasan yang dapat mencakup semua alasan lainnya, yaitu kita berusaha berhubungan dengan manusia lain untuk memaksimalkan kesenangan kita

dan meminimalkan penderitaan. Kita perlu berbagi rasa dengan orang lain mengenai nasib, penderitaan emosi, atau fisik kita. Dari ketiga tujuan tersebut,

biasanya komunikasi interpersonal diperlukan dalam suatu hubungan demi mencapai harmonisasi.¹⁴

8. Kinerja Guru

Guru adalah seseorang yang berkewajiban membantu siswa yang mengalami kesulitan, baik yang berkenaan dengan proses belajar yang dialaminya maupun kesulitan-kesulitan pribadi yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap pertumbuhan dan perkembangan siswa tersebut.

Menurut saya kinerja guru tidak terlepas dari kondisi internal suatu organisasi / sekolah baik secara komunikasi atau kepemimpinan seorang pemimpin.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Mochamad Nursalim mengartikan kinerja sebagai produk fungsi dari kemampuan dan motivasi. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai produk kerja, baik prorangan maupun lembaga.

¹⁴ Joseph De Vito, .Komunikasi Antar Manusia. edisi kelima. Alih Bahasa, Agus Maulana, Professional Books, Jakarta. 1997. h 245

Bono dan Judge mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni: 1 kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, 2 produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3 ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain,) efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan, 6 komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya dan 7 tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya. Tiga diantaranya yang dibahas dalam buku ini dipaparkan sebagai berikut: ¹⁵

- a. *Kualitas Kerja*, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
- b. *Produktivitas*, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan

¹⁵ Dr. meithiana Indrasari S.T.M.M Kepuasan kerja dan kinerja kariyawan, Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017 h55

mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.

- c. *Tanggung jawab*, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi). Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut: karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu

9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja Guru (y)

Menurut *Toha* Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan bawahannya pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.¹⁶

10. Pengaruh komunikasi Interpersonal (x1) Terhadap Kinerja Guru (y)

Menurut Barret komunikasi kepemimpinan adalah transfer makna yang terkendali dan bertujuan yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi seseorang, sekelompok orang organisasi atau sebuah komunitas. Dalam prosesnya, komunikasi kepemimpinan menggunakan semua keterampilannya komunikasi yang dimilikinya serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengatasi

¹⁶ *Toha Kepemimpinan dalam manajemen*. (Jakarta, Rajawali Press.2010, h.42)

keterbatasan serta untuk menyusun dan menyampaikan pesan yang member bimbingan, arahan, motivasi dan mengilhami orang lain untuk bertindak.¹⁷

Pola pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan interpersonal. Tidak benar anggapan orang bahwa makin sering orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, makin baik hungan mereka. Yang menjadi soal bukanlah berapa kali komunikasi dilakukan. Akan tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan. Ada hubungan pola komunikasi dengan kekuatan motivasi¹⁸. Pola komunikasi, komunikasi dari atas dan dari bawah biasanya baik; komunikasi mendatar bersifat adil dan baik; ada kecenderungan merendahkan diri untuk menyaring kerusakan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneletian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Desain	Hasil
1	Wasiman (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Dikota Batam	kuantitatif	Ada hubungan antaragaya kepemimpinan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang signifikan di Rumah Sakit Swasta Dikota Batam.

¹⁷ Yosol Irfianti Dan Usep Syarifuddin. *Komunikasi Pendidikan*. (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.2013), h. 175

¹⁸ Jalaluddin Rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013)

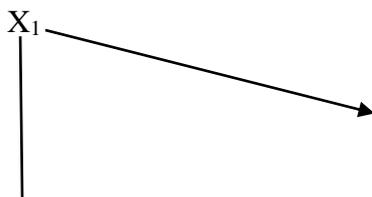
2	Lalamentik (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) manado	kuantitatif	ahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) manado. Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) manado dan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL)manado
3	Manaroinsong (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) manado	Kuantitatif	Bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) manado. Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) manado dan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) manado
4	Bramantyo (2010)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT	Kuantitatif	Bahwa secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara factor kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja

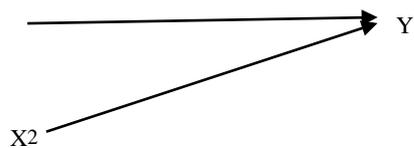
		Inti Sukses Garmindo,Bawen.		karyawan PT Inti Sukses Garmindo,Bawen.
5	Paramita (2016)	Pengaruh komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kondisi kehidupan sosial sekarang ini yang sering mengalami perubahan dan ketidakpastian, akibat era globalisasi maka kebutuhan manusia terhadap kepemimpinan semakin luas meliputi segala bidang kehidupan. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku organisasi/individu yaitu berupa gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado

Secara garis besar, kerangka pikir peran gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado.





Keterangan:

—————> Variable yang diteliti

Gambar 1 : Kerangka pikir : Gaya kepemimpinan (x1) dan komunikasi Interpersonal (x2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado

D. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado
2. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado

E. Hipotesis Statistik

1. $H_a = r_{x1 y} > 0$ = terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja Guru (y)
2. $H_o = r_{x2 y} < 0$ = tidak terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal (x2) terhadap Kinerja Guru (y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Metode adalah cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud (dalam ilmu pengetahuan dan sebagainya). Penelitian merupakan suatu bentuk upaya dalam merumuskan suatu permasalahan, mengajukan pertanyaan dan mencoba untuk menjawab sebuah permasalahan dengan mencari fakta dan jawaban secara benar.¹⁹

“Analisis Metode adalah cara yang telah dipikirkan secara matang yang dilakukan dengan mengikuti, beberapa langkah-langkah tertentu demi tercapainya sebuah tujuan.”

Metodologi penelitian adalah suatu usaha atau proses untuk mencari jawaban atas suatu pertanyaan atau masalah dengan cara yang sabar, hati-hati, terencana, sistematis atau dengan cara ilmiah, dengan tujuan menemukan fakta-

¹⁹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

fakta atau prinsip- prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmiah suatu pengetahuan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian dilaksanakan di “Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado”, pada bulan Februari sampai bulan April 2020 dalam kurun waktu selama 2 bulan.

2. Populasi, sampel dan Teknik sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berjumlah 32 orang guru di “Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado”.

b. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari

sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.²⁰

Penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan *total sampling* karena populasi yang digunakan relatif kecil. *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh 32 orang pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{D^2 (N-1) \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \quad \text{Rumus sampel}$$

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Secara teoritis variable dapat di definisikan sebagai atribut seseorang , atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Berat, ukuran, bentuk, dan warna merupakan atribut-atribut dari obyek. Struktur organisasi, model pendelegasian, kepemimpinan pengawasan, koordinasi, prosedur dan mekanisme kerja, deskripsi pekerjaan, kebijakan, adalah merupakan contoh variable dalam kegiatan administrasi.²¹

Variable adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis

²⁰ Sugiyono, *Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (bandung 2017) h 81

²¹ Sugiyono, *Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (bandung 2017) 38

kelamin, golongan gaji, produktifitas kerja, dan lain-lain. Dibagian ini Kerlinger menyatakan bahwa variable dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dengan demikian variable itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder menyatakan bahwa variable adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Pada penelitian ini yang menjadi variable ialah indenpenden dan dependen yaitu :²²

a. Variabel Independen

Variabel independent : Variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, prediktor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen : Sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuensi. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat. Variabel terikat merupakan variable yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

²² Sugiyono, *Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (bandung 2017) h 39

c. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah

Yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berdasarkan pada indikator yang akan menjadi acuan dalam penelitian. Indikator tersebut adalah :

- a). Gaya Kepemimpinan direktif
- b). Gaya kepemimpinan suportif
- c). Gaya kepemimpinan partisipatif²³

2. Komunikasi interpersonal

²³ Wirjana, Bernadine R., dan Susilo Supardo. Kepemimpinan, dasar-dasar dan pengembangannya. (Yogyakarta 2005)h 49

Adapun indicator yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini adalah :

- a). Keterbukaan
- b). Empati
- c). Pertanyaan Dukungan
- d). Rasa positif
- e). Kesetaraan²⁴

3. Kinerja guru

Memberikan pengertian yang berdasarkan pada indicator yang akan menjadi acuan dalam penelitian. Indikator tersebut adalah

- a). Kualitas
- b). Kuantitas
- c). Ketepatan waktu
- d). Sikap Kooperatif²⁵

Kisi-kisi Instrumen

Sebelum pengambilan data terlebih dahulu dipersiapkan instrument penelitian yang akan digunakan untuk mengambil data. Instrument memiliki peran penting dalam upaya mencapai keberhasilan penelitian.

²⁴ Wiryanto pengantar ilmukomunikasijakarta PT grasindo, 2005: h36

²⁵ Meithiana Indrasari S.T.M.M Kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017 h55

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrument

Variabel	Sub. Variabel	Indikator
Gaya kepemimpinan X1	1. Gaya Kepemimpinan direktif	a. memberikan secara jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakanya b. memberikan intruksi yang jelas kepada bawahan
	2. Gaya kepemimpinan suportif	a. selalu memberikan solusi tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan b. menjaga hubungan kerja yang ramah c. memperhatikan konflik yang terjadi pada bawahanya d. melakukan hubungan baik dengan bawahan
	3. Gaya kepemimpinan partisipatif	a. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk pekerjaan dengan cara mereka sendiri b. meningkatkan kemampuan bawahan

		<p>dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan</p> <p>c. memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan</p>
<p>Komunikasi Interpersonal</p> <p>X2</p>	1. Keterbukaan	<p>a. selalu terbuka kepada bawahan</p> <p>b. mengungkapkan perasaan secara jujur kepada bawahan</p> <p>c. selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pemimpin</p>
	2. Empati	<p>a. mampu menempatkan diri dan mampu memahami apa yang dirasakan oleh bawahan</p> <p>b. Apakah pimpinan anda mampu melihat sesuatu secara pandang dan perasaan bawahan</p>
	3. Pertanyaan Dukungan	<p>a. mampu memberikan dukungan bawahan dalam keadaan lemah</p> <p>b. memberi motivasi kepada bawahan</p>
	4. Rasa positif	<p>a. menciptakan perasaan positif kepada bawahan</p>

	5. Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> a. setiap pihak sama-sama bernilai dan berharga b. memahami perbedaan yang ada pada bawahan
Kinerja guru Y	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. mengerjakan pekerjaan dengan benar b. Kualitas lebih baik
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a. mampu mengerjakan pekerjaan b. menetapkan target dalam bekerja
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. pekerjaan dengan tepat waktu sesuai ketentuan
	4. Sikap Koperatif	<ul style="list-style-type: none"> a. bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain b. taat terhadap peraturan yang ada

d. Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data..

e. Instrumen Penelitian

Menurut (Notoatmodjo,2010) instrumen adalah lata-alat bantu yang akan digunakan mengumpul data, agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudahkannya. Instrumen dalam penelitian ini yaitu:

f. Kuesioner (Angket)

Dimana subjek menjawab secara bebas tentang semua jumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara terbuka oleh peneliti. Koesioner adalah pengumpulan data secara formal kepada subjek untuk menjawab pertanyaan secara tertulis. Kuesioner disusun menggunakan skala *likert* dengan lima alternative jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pemberian skor pada jawaban pertanyaan yaitu:

Tabel 3.1 Kuisisioner Angket

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

g. Uji

Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen Suharsimi, dalam Bachtiar 2011. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan

dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas instrument dibantu menggunakan program SPSS.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien validitas angket

N = jumlah responden

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menggunakan rumus diatas adalah:

- a. Membuat tabulasi skor angket dalam tabel
- b. Menghitung $\sum X$, $\sum Y$, $\sum X^2$, $\sum Y^2$, $(\sum X)^2$, $(\sum Y)^2$, dan $\sum XY$. Menghitung dengan rumus hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 95% jika $r_{xy} > r_{table}$, maka butir angket dikatakan valid.
- h. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Kehandalan merupakan pendukung penting bagi validitas tetapi bukan syarat yang cukup untuk mendapatkan validitas. Jika sebuah pengukuran tidak valid, maka sangat sulit untuk menilai kehandalan pengukur tersebut.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reabilitas instrument

σ = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Selanjutnya dengan membandingkan r_{11} hasil perhitungan dengan r_{tabel} .

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir angket tersebut memenuhi reabilitas.

i. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerjanya seperti yang disarankan oleh data.

j. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika variabel independen secara signifikan secara statistic tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat

dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2009).

k. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance Value mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/\text{Tolerance Value}$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance Value $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya (Ghozali, 2009).

l. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

m. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya

terdapat hubungan yang linear antara variabel prediktor atau independen (X) dengan variabel kriterium atau dependen (Y).

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka data tersebut adalah linear
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka data tersebut adalah tidak linear

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang dikumpulkan diolah dengan cara uji statistik yang disesuaikan dengan tujuan ke penelitian. Uji statistik yang digunakan yaitu *Regresi Linear Berganda*. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh atau hubungan secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel independen/ X) atau lebih yang terdiri dari X1 gaya kepemimpinan dan X2 Komunikasi, dengan variabel terikat (variabel dependen/ Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda: Dimana:

$Y =$ Kinerja Karyawan (variabel dependen)

$a =$ Konstanta

$b =$ koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan X1

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

$e =$ Standar error / variabel pengganggu

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, serta menggunakan analisis regresi berganda untuk

mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian hipotesis ini secara silmutan (uji F) dan parsial (uji t) setelah itu mencari koefisien Determinasi (r^2).

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau ditolak. Tujuan dari diujinya hipotesis adalah untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono 2016).

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable independen dan variabel dependen secara silmutan dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $\text{sig} < (0,05)$. Uji F ini menggunakan uji SPSS.

3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi signifikan variabel depeSnden. Uji ini melalui pengujian SPPS.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai

koefisiensi determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Data Variabel x_1, x_2 dan y

1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Manado adalah sekolah dasar umum berciri khas Agama Islam yang berada di Kelurahan Bailang Kecamatan Bunaken dan merupakan salah satu unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Manado dan merupakan lembaga pendidikan di bawah Pengawasan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.

Sejak didirikan tahun 1996, status Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Manado adalah sekolah negeri, yang mana MIN Manado telah beberapa kali mengalami pergantian nama sekolah. Pada waktu didirikan nama sekolah adalah Madrasah Ibtidaiyah Molas, setelah itu nama sekolah berubah status menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Model (MIN Model), namun berselang dibangunnya kembali satu Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang lokasi pembangunannya berada di Kelurahan Maasing Kecamatan Tuminting nama-nama sekolah diubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Manado.

Sejak didirikan tahun 1996 sampai dengan sekarang Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Manado telah mengalami 4 kali pergantian Kepala Madrasah dan telah menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi dan berprestasi dalam pendidikan, seni dan olah raga.

Untuk mengangkat citra Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dari segi proses dan hasil pembelajarannya ke depan, maka MIN Manado menetapkan Visi, Misi, dan Tujuannya. Visi MIN Manado adalah memosisikan Madrasah sebagai pusat keunggulan yang mampu menyiapkan dan mengembangkan sumber insani yang berkualitas dan berkompeten dibidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dilandasi dengan Iman dan Taqwa.

Untuk mengemban Visi tersebut secara profesional ditetapkan pula Misi madrasah Yaitu : menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi mutu, baik secara keilmuan maupun secara moral dan sosial, sehingga mampu menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang mempunyai kualitas di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi dengan iman dan taqwa.

Penjabaran Visi dan Misi tersebut terlibat dari tujuan yang ingin dicapai MIN Manado, yaitu memberikan bekal kemampuan dasar tentang pengetahuan agama islam dan pengetahuan umum serta pengalamannya sesuai dengan tingkat perkembangannya serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan di jenjang selanjutnya. Melalui upaya ini maka MIN Manado diharapkan mencapai peningkatan mutu di masa depan, dengan demikian dapat mengangkat citra madrasah bagi masyarakat.

Sebagai penujung terbentuknya siswa – siswa yang berprestasi dan mempuntai predikat yang dilandasi dengan Iman dan Taqwa, MIN Manado mempunyai sarana berupa gedung yang permanen, tenaga yang profesional sesuai

dengan bidang dan keahliannya, fasilitas yang memadai serta lingkungan yang asri, nyaman, sehat, beriman dan lokasi strategis sesuai dengan tempat pendidikan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai penyelenggara pendidikan dan pengajaran, MIN Manado menyelenggarakan sistem pembelajaran bernuansa agama dan memiliki standar kompetensi yang berpedoman pada kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dimana kurikulum ini merupakan penyempurnaan dari Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang sudah ada sebelumnya.

Untuk kesempurnaan penyelenggaraan pendidikan, MIN Manado mempunyai Program Kerja Tahunan yang disesuaikan dengan kalender pendidikan baik dikeluarkan oleh Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional. Dalam hal mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran selalu melibatkan semua elemen/unsur, baik itu dalam melaksanakan Administrasi Madrasah maupun melaksanakan proses belajar mengajar.

2. Visi Misi

Visi

“Terdepan Dalam Imtaq Dan Iptek Serta Trampil Dalam Bermasyarakat”

Misi

Untuk mencapai visi tersebut, MIN Manado menjalankan misi sebagai berikut :

- a. Menumbuhkan daya minat belajar yang efektif.

- b. Menanamkan nilai-nilai dan norma keagamaan serta kode etik kemanusiaan.
- c. Meningkatkan proses belajar dan mengajar dalam mata pelajaran inovatif.
- d. Menjadikan manusia yang handal dan terdepan dalam segi mutu pendidikan.
- e. Memupuk rasa empati terhadap lingkungan.

3. Tujuan

- a. Menuntaskan penyelenggaraan kegiatan Wajib Belajar Pendidikan 9 Tahun
- b. Memaksimalkan pelayanan bagi guru dan siswa yang memiliki etos kerja dan disiplin ilmu
- c. Memaksimalkan penerapan manajemen pelayanan pendidikan
- d. Membentuk peserta didik berakhlak karimah, disiplin, kreatif, inovatif serta sehat jasmani dan rohani
- e. Meningkatkan profesionalitas dan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket atau kuesioner yang digunakan oleh penelitian ini untuk memperoleh hasil dari responden. Adapun dasar keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai R hitung $>$ R tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.

- b. Jika nilai R hitung < R tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Gaya kepemimpinan (x1)

Variabel	Pertanyaan	Nilai -r	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,793	0,349	Valid
	2	0,789	0,349	Valid
	3	0,827	0,349	Valid
	4	0,841	0,349	Valid
	5	0,894	0,349	Valid
	6	0,788	0,349	Valid
	7	0,754	0,349	Valid
	8	0,823	0,349	Valid
	9	0,686	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan pada Tabel uji validitas dari 9 pertanyaan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dimana semua r hitung > r tabel maka semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (x2)

Variabel	Pertanyaan	Nilai -r	r-tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	1	0,718	0,349	Valid
	2	0,773	0,349	Valid
	3	0,701	0,349	Valid
	4	0,677	0,349	Valid
	5	0,811	0,349	Valid
	6	0,767	0,349	Valid
	7	0,542	0,349	Valid
	8	0,794	0,349	Valid
	9	0,662	0,349	Valid
	10	0,832	0,349	Valid
	11	0,773	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan pada Tabel hasil uji validitas dari 11 pertanyaan yang ada pada variabel komunikasi (X2) dimana semua r hitung $>$ r tabel maka semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja (y)

Variabel	Pertanyaan	Nilai -r	r-tabel	Keterangan
Kinerja Guru	1	0,762	0,349	Valid
	2	0,688	0,349	Valid
	3	0,762	0,349	Valid
	4	0,793	0,349	Valid
	5	0,887	0,349	Valid
	6	0,836	0,349	Valid
	7	0,725	0,349	Valid
	8	0,794	0,349	Valid
	9	0,561	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan pada Tabe uji validitas dari 8 pertanyaan yang ada pada variabel kinerja guuru (Y) dimana semua r hitung $>$ r tabel maka semua pertanyaan dinyatakan valid

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) maka data diolah melalui pengujian reabilitas instrumen. Pada penelitian ini pengujian realiabilitas instrumen menggunakan SPSS. Menurut Nunnaly (Ghozali, 2011) jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) >0.60 maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach'Alpha > 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach'Alpha < 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan x1	0.927	Reliabel
Komunikasi Interpersonal x2	0.911	Reliabel
Kinerja Guru	0.903	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Reliabilitas statistik menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,927 > 0,60$ sehingga gaya kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran dalam penelitian. Selanjutnya, koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar $0,911 > 0,60$ sehingga variabel komunikasi dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran dalam penelitian. Koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar $0,903 > 0,60$ sehingga variable kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variable pengukuran dalam penelitian

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih besar dari

0,05, maka data penelitian berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal

Tabel 4.5 Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		gaya kepemimpinan x1
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.3750
	Std. Deviation	7.36929
Most Extreme Differences	Absolute	0.185
	Positive	0.185
	Negative	-0.172
Test Statistic		0.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.214
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi spss

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed) variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,214 ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2- tailed) lebih besar dari 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		komunikasi interpersonal x2
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93.5625
	Std. Deviation	10.02879
Most Extreme Differences	Absolute	0.179

	Positive	0.179
	Negative	-0.113
Test Statistic		0.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.241
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.6

Uji

Normalitas Komunikasi Interpersonal

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi spss

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed) variabel komunikasi (X2) sebesar 0,241 ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7 Uji Normalitas Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja gugru y
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.6875
	Std. Deviation	6.92092
Most Extreme Differences	Absolute	0.185
	Positive	0.177
	Negative	-0.185
Test Statistic		0.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.203
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi spss

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed) variabel (Y) sebesar 0,203 ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

5. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai sig dengan 0,05
 - 1). Jika nilai *deviation from lineary sig* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
 - 2). Jika nilai *diviation from linearity sig* $< 0,05$ maka tidak ad hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dan dependen.
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F table
 - 1). Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
 - 2). Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru Groups	(Combined)	1327.375	7	189.625	28.895	0.000

y * x1	gaya kepemimpinan	Between	Linearity	1234.715	1	1234.715	188.147	0.000
			Deviation from Linearity	92.660	6	15.443	2.353	0.063
	Within Groups			157.500	24	6.563		
	Total			1484.875	31			

Tabel 4.8 Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) : dari output di atas, diperoleh nilai *deviation from linearity sig* adalah $0,063 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja guru

Tabel 4.9 Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal

ANOVA Table								
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
y * x2	kinerja guru komunikasi	(Combined)	228.590	11	20.781	2.914	0.018	
		Between	Linearity	105.973	1	105.973	14.860	0.001
			Deviation from Linearity	122.618	10	12.262	1.719	0.145
	Within Groups			142.629	20	7.131		
	Total			371.219	31			

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) : dari output diatas, diperoleh nilai *deviation from linearity sig* adalah $0.600 > 0.05$ maka dapat disimpulkan

bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan.

6. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai Tolerance:

- 1). Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2). Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Berdasarkan nilai VIF

- 1). Jika nilai VIF $>$ dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF $<$ dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Diketahui nilai Tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi adalah $0,594 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sementara nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi adalah $1,683 < 10,0$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.121	2.995		2.044	0.050		
	gaya kepemimpinan x1	0.903	0.092	0.962	9.834	0.000	0.594	1.683
	komunikasi x2	-0.054	0.067	-0.078	-0.800	0.430	0.594	1.683

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

a. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka artinya tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi.

- b. Jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Tabel 4.11 Uji Heteroskedistisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.829	1.992		-2.424	.022
	gaya_kepemimpinan	.119	.061	.411	1.939	.062
	komunikasi	.020	.045	.092	.435	.667

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil output di atas, bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) adalah 0,062 dan 0,667 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena Sig 0,062 dan 0,667 > 0,05.

B. Analisis Multivariat

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan terhadap sampel yang berjumlah 32 orang berdasarkan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Dengan demikian diperoleh hasil untuk melihat hubungan antara variabel X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Komunikasi interpersonal) dan Y (Kinerja guru) melalui perhitungan uji regresi berganda dan uji anova atau (F test dan T test) berdasarkan bantuan data SPSS.

Tabel 4.12 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.121	2.995		2.044	0.050
	gaya_kepemimpinan x1	0.903	0.092	0.962	9.834	0.000
	komunikasi_interpersonal x2	-0.054	0.067	-0.078	-0.800	0.430

a. Dependent Variable: kinerja_guru

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan pada Tabel ini dapat diketahui bahwa dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi X1 sebesar 0.903, X2 sebesar -0.054 dengan konstanta sebesar 6,121, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,121,+0,903X1-0,054X2$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja guru)

X1 = Variabel Indenpenden (Gaya kepemimpinan)

X2 = Variabel Indenpenden (Komunikasi)

Berdasarkan persamaan regresi di atas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,121 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X1,X2 maka variabel Y adalah 6,121.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,903 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,903

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,054 menyatakan bahwa setiap 1 satuan variabel, maka kinerja guru akan menurun sebesar 0,054. Sehingga model regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja guru yang dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan dan Komunikasi.

C. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
2. Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
3. Jika nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
4. Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan pada uji t (parsial) diperoleh signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima dan H2 ditolak artinya

variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0.05 diperoleh 2,045 dari hasil output di atas diketahui t hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah $9,834 > t$ tabel 2,045 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) yang positif terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan berdasarkan hasil uji t (parsial) signifikansi variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah $0,430 > 0,05$ maka H1 ditolak dan H2 diterima artinya variabel komunikasi (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). nilai t hitung variable komunikasi interpersonal (X2) adalah $-0,800 > t$ tabel 2,045 maka dapat disimpulkan variable komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang negatif terhadap variabel kinerja guru (Y).

D. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Jika F hitung $> F$ tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Jika F hitung $< F$ tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.030	2	155.015	73.468	.000 ^b
	Residual	61.189	29	2.110		
	Total	371.219	31			
a. Dependent Variable: kinerja_guru						
b. Predictors: (Constant), komunikasi_interpersonal, gaya_kepemimpinan						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan Tabel uji simultan di anova, untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F sebesar 73,468 dengan signifikan 0,000. Nilai $(73,468) > (3,033)$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$; maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	0.835	0.824	1.45257
a. Predictors: (Constant), komunikasi_interpersonal (x2) gaya_kepemimpinan (x1)				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)				

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,835. Hal ini berarti 83,5% dari variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2). Sedangkan sisanya (100% - 83,5% .

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja Guru (y) di Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado

Menurut *Toha* Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan bawahannya pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Hasil penelitian membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini dapat dipahami karena kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mendayagunakan sumber daya khususnya sumber daya manusia yaitu guru.

Dalam Pendidikan di madrasah seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan

tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu, sehingga kepemimpinan kepala madrasah selain dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian relevan sebelumnya yang dilakukan oleh Lisa Gracia Kailola bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.²⁶ Ini berarti temuan penelitian ini semakin diperkuat dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Demikian pula, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan mifta toha bahwa pengaruh gaya kepemimpinan Pertama, Leader behavior (perilaku pemimpin) yaitu, efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, subordinate (bawahan) yaitu, efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, situation yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.²⁷

²⁶ Lisa Gracia Kailola, *Hubungan Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK NEGRI PUTUTSSIBAU-Kapuas Hulu*, (Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, 2016), h. 27

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja Guru (y) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Manado. Hasil penelitian membuktikan hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pimpinan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Dalam proses mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal.²⁸

Dengan kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan motivasi kinerja guru untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu dituntut kerja sama yang baik antara pemimpin dengan guru. Pemimpin harus mampu membangkitkan semangat guru dalam bekerja agar mampu memaksimalkan kemampuan dan tenaganya untuk menyelesaikan tugasnya, dalam suatu Pendidikan.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (x2), terhadap Kinerja Guru (y)

Menurut Barret komunikasi kepemimpinan adalah transfer makna yang terkendali dan bertujuan yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi seseorang, sekelompok orang organisasi atau sebuah komunitas. Dalam prosesnya, komunikasi kepemimpinan menggunakan semua keterampilannya komunikasi yang dimilikinya serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengatasi

²⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1999), h. 92

²⁸ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 122

keterbatasan serta untuk menyusun dan menyampaikan pesan yang member bimbingan, arahan, motivasi dan mengilhami orang lain untuk bertindak

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan pada masing-masing variabel diperoleh t hitung variabel gaya kepemimpinan $>$ t tabel, sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan t hitung variabel komunikasi $<$ t tabel sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji F (simultan) pada semua variabel independen diperoleh F hitung $>$ F tabel, sehingga gaya kepemimpinan (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja guru
 Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini telah diuji dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa : nilai t table dengan derajat bebas $32-3= 29$ dan taraf nyata 5% adalah 2,045. nilai t hitung 9,834 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi variabel 0,903 artinya setiap penambahan 1 satuan variabel X1 akan meningkatkan jumlah kinerja guru sebesar 0,903%. dengan asumsi variable lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin akan lebih efektif jika gaya kepemimpinannya disesuaikan dengan situasi yang terjadi dan tingkat kematangan dari anggota organisasi.

Berdasarkan keterangan di atas peneliti berasumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal ini karena gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki nilai yang baik, gaya kepemimpinan tersebut disesuaikan dengan situasi yang terjadi. Pemberian motivasi yang diberikan oleh pemimpin baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap bawahan sudah efektif atau berpengaruh positif, sehingga bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja guru di ” Madrasah Ibtidaiyah Negri Kota Manado”

Pengaruh Variabel Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja guru
Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil variable Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t tabel dengan derajat bebas $32-3 = 29$ dan taraf nyata 5% adalah 2,045 nilai t hitung sebesar -0,800 dengan signifikan 0,430 dengan signifikan $0,430 > 0,05$ artinya uji t tabel menunjukkan bahwa komunikasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi variabel komunikasi -0,054, artinya setiap penambahan 1 satuan variabel X1 akan mengalami penurunan kinerja guru sebesar -0,054%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel komunikasi terhadap kinerja guru. Hal ini karena kurangnya informasi, serta gagasan atau sifat dengan partisipan lain.

Berdasarkan keterangan di atas peneliti berasumsi bahwa variable komunikasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal ini karena disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya yaitu kurangnya informasi,

serta gagasan atau sifat dengan partisipan lain. Dimana komunikasi antara atasan dan bawahan tidak optimal, sehingga komunikasi yang ada di Min I dan Min II Manado tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 4.13 anova Variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan variable X2 (Komunikasi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja guru). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau uji serentak didapati F hitung 73,468 dengan tingkat signifikan 0,000. karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Dari tabel nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,835. Hal ini berarti 83,5% dari variabel kinerja guru(Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 83,5\% = 16,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan keterangan di atas peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru (Y). Hal ini karena kedua variabel berjalan dengan seimbang sehingga adanya tindakan yang efektif dari pihak sekolah dan dapat meningkatkan kinerja guru.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh nilai : Koefisien regresi sebesar ($r_{x_1y} = 0,903$) dengan $t_{hitung} = 9,834$, dan $t_{tabel} = 2,045$
2. Komunikasi Interpersoal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MIN Di Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh Nilai : $r_{x_2y} = 0,045$, $t_{hitung} = 0,430$, $t_{tabel} = 2,045$
3. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh Nilai : $r_{x_1x_2y} = 0,835$, $f_{hitung} = 73,468$, $f_{tabel} = 3,033$ Artinya salah satu dari kedua variabel bebas penelitian ini. Dengan Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal) tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan Kinerja Guru.

B. Saran

1. Untuk Pimpinan Sekolah Min 1 dan Min II Manado Diharapkan untuk lebih meningkatkan kembali strateginya dalam memberikan dampak yang lebih baik dalam kinerja guru, salah satunya dengan melibatkan serta menerima masukan guru-guru guna memberikan keputusan yang efektif.

2. Mengadakan seminar tentang kepemimpinan yang nantinya memberikan informasi atau pun cara yang efektif dalam suatu organisasi / sekolah sehingga nantinya menghasilkan suatu organisasi yang mempunyai kualitas yang baik.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya Agar lebih memperbanyak referensi atau pengetahuan tentang konsep penelitian yang sejenis dengan lebih mengembangkan konsep gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Syahrizal. 2008 *Manajemen Perguruan Tinggi*, Jakarta: Kencana.
- Danim. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenis IQ+EQ, Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta CV, 2010
- De Vito, Joseph. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. edisi kelima. Alih Bahasa, Agus Maulana, Professional Books, Jakarta
- Deddy Mulyana. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Penerbit PT. Remaja.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman, H. Suad, 2002 *Manajemen personalia*, Yogyakarta : Bpfe
- Hersey, Paul. 1994 *kunci sukses pemimpin situasional* Jakarta : Delaprasata
- Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008
- Kartini Kartono, (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005) *Perilaku organisasi*. Jakarta, Salemba Empat
- Kholil, Syukur (2005). *Komunikasi Dalam Perspektif Islam*, Antologi Kajian Islam Bandung:
- Mochamad Nursalim, (2015), *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Erlangga.

Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jogjakarta: Rineka Cipta.Semarang: UNDIP

Poerwadarminta. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Rakmat Jalaludin. 2005, *Psikologi Komunikasi* .Penerbit remaja Karya CV,Bandung.

Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta:Rajawali Pers.

Prof.Dr.Sugiyono, 2017 *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D* bandung

Thoha, Mifta. *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014

----- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

----- . 2016. *Metode Penelitian kuatitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

----- 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

----- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi, (2013), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sopiah. 2008 .*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Dita Nadhila Putri, *Hubungan Antara Budaya Organisasi Sekolah Dengan Kinerja Guru BK*



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.19	10.867	.732	.919
x1.2	36.22	10.886	.727	.919
x1.3	36.13	10.758	.776	.916
x1.4	36.06	10.770	.794	.915
x1.5	36.09	10.539	.861	.911
x1.6	36.06	10.964	.728	.919
x1.7	36.22	11.015	.685	.922
x1.8	36.22	10.757	.771	.917
x1.9	36.31	10.867	.582	.931

x1	Pearson Correlation	.793**	.789**	.827**	.841**	.894**	.788**	.754**	.823**	.686**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	3

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	42.63	21.016	.649	.903
x2.2	42.72	20.402	.711	.900
x2.3	42.59	22.055	.648	.904
x2.4	42.44	21.738	.611	.905
x2.5	42.59	19.410	.745	.898
x2.6	42.56	20.835	.709	.900
x2.7	42.38	22.177	.447	.913
x2.8	42.59	19.539	.724	.900
x2.9	42.34	21.717	.591	.906
x2.10	42.44	21.351	.798	.898

x2.11	42.53	20.386	.710	.900
-------	-------	--------	------	------

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	X2
x2.1	Pearson Correlation	1	.514**	.661**	.498**	.399*	.752**	.248	.663**	.364*	.456**	.287	.7
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.004	.024	.000	.171	.000	.040	.009	.112	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.2	Pearson Correlation	.514**	1	.474**	.558**	.657**	.600**	.250	.533**	.533**	.431*	.610**	.7
	Sig. (2-tailed)	.003		.006	.001	.000	.000	.168	.002	.002	.014	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.3	Pearson Correlation	.661**	.474**	1	.620**	.428*	.528**	.285	.604**	.313	.559**	.357*	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.015	.002	.113	.000	.081	.001	.045	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.4	Pearson Correlation	.498**	.558**	.620**	1	.526**	.350*	.147	.526**	.479**	.517**	.374*	.6
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000		.002	.050	.421	.002	.006	.002	.035	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.5	Pearson Correlation	.399*	.657**	.428*	.526**	1	.522**	.240	.682**	.558**	.680**	.707**	.8
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.015	.002		.002	.187	.000	.001	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.6	Pearson Correlation	.752**	.600**	.528**	.350*	.522**	1	.359*	.590**	.394*	.615**	.493**	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.050	.002		.044	.000	.026	.000	.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.7	Pearson Correlation	.248	.250	.285	.147	.240	.359*	1	.441*	.348	.601**	.527**	.5
	Sig. (2-tailed)	.171	.168	.113	.421	.187	.044		.011	.051	.000	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.8	Pearson Correlation	.663**	.533**	.604**	.526**	.682**	.590**	.441*	1	.337	.509**	.400*	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.011		.059	.003	.023	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.9	Pearson Correlation	.364*	.533**	.313	.479**	.558**	.394*	.348	.337	1	.660**	.664**	.6
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.081	.006	.001	.026	.051	.059		.000	.000	

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.1 0	Pearson Correlation	.456**	.431*	.559**	.517**	.680**	.615**	.601**	.509**	.660**	1	.821**	
	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.001	.002	.000	.000	.000	.003	.000		.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
x2.1 1	Pearson Correlation	.287	.610**	.357*	.374*	.707**	.493**	.527**	.400*	.664**	.821**	1	
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.045	.035	.000	.004	.002	.023	.000	.000		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X2	Pearson Correlation	.718**	.772**	.701**	.679**	.810**	.767**	.545**	.793**	.690**	.834**	.773**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

y1.8	Pearson Correlation	.459**	.088	.235	.155	.514**	.400*	.392*	1	.822**	.75
	Sig. (2-tailed)	.008	.632	.196	.397	.003	.023	.027		.000	.0
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y1.9	Pearson Correlation	.246	.088	.349	.348	.436*	.471**	.466**	.822**	1	.80
	Sig. (2-tailed)	.175	.632	.050	.051	.013	.007	.007	.000		.0
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	.597**	.388*	.533**	.473**	.679**	.622**	.411*	.754**	.801**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.002	.006	.000	.000	.019	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 2

Uji Normalitas

Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan (x1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gayakepemimpinan
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.3750
	Std. Deviation	7.36929
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.185
	Negative	-.172
Test Statistic		.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Uji Normalitas Komunikasi Interpersonal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komunikasi
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93.5625
	Std. Deviation	10.02879
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.179
	Negative	-.113
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Uji Normalitas Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.6875
	Std. Deviation	6.92092
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.177
	Negative	-.185
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203 ^c
		.183

a. Test distribution is Normal.

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

LAMPIRAN 3

Uji Linearitas dan Multikolinearitas

Uji Linearitas

Variabel GayaKepemimpinan (x1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Kinerja guru Groups Between Gaya Kepemimpinan	(Combined)	331.844	7	47.406	28.895	.000
		Linearity	308.679	1	308.679	188.147	.000
		Deviation from Linearity	23.165	6	3.861	2.353	.063
	Within Groups		39.375	24	1.641		
	Total		371.219	31			

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Kinerjaguru Groups Komunikasi Between	(Combined)	228.590	11	20.781	2.914	.018
		Linearity	105.973	1	105.973	14.860	.001
		Deviation from Linearity	122.618	10	12.262	1.719	.145
	Within Groups		142.629	20	7.131		

Total	371.219	31		
-------	---------	----	--	--

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.121	2.995		2.044	.050		
	Gayakepeminan (x1)	.903	.092	.962	9.834	.000	.594	1.683
	komunikasi	-.054	.067	-.078	-.800	.430	.594	1.683

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

LAMPIRAN 4

Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Uji Heteroskedistisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.829	1.992		-2.424	.022
	gaya_kepemimpinan	.119	.061	.411	1.939	.062
	komunikasi	.020	.045	.092	.435	.667

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Regression Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komunikasi_int erpersonal, gaya_kepemi mpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. All requested variables entered.

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.824	1.45257

a. Predictors: (Constant), komunikasi_interpersonal, gaya_kepemimpinan

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.030	2	155.015	73.468	.000 ^b
	Residual	61.189	29	2.110		
	Total	371.219	31			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), komunikasi_interpersonal, gaya_kepemimpinan

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.121	2.995		2.044	.050
	gaya_kepemimpinan	.903	.092	.962	9.834	.000
	komunikasi_interpersonal	-.054	.067	-.078	-.800	.430

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Sumber : hasil pengolahan data melalui aplikasi spss 24

LAMPIRAN 5

15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
22	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Tabulasi Variabel Komunikasi (x2)

Komunikasi Interpersonal (X2)											Total X
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	3	3	3	4	5	2	4	4	4	38
3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	46
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	45

4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	41
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Tabulasi Variabel Kinerja Guru (y)

Kinerja Guru									Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
4	5	5	5	5	5	4	4	3	40
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42

LAMPIRAN 6

Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI I MANADO
Jl. Pogidon 9 No. 38 Kec. Tuminting Telp. (0431) 847394 Fax (0431) 862487
M A N A D O - 95238

SURAT KETERANGAN

Nomor : MI.23.10/PP.00.4/54 /2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Manado menerangkan dengan sebenarnya

Nama : **HERSI MAMONTO**
N I M : 16.2.4.029
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (M.P.I.)

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIN 1 Manado*" Sejak bulan Februari s/d April 2020 .

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya. Terima kasih.

Manado, 24 Juni 2020
Kepala MIN 1 Manado

SITI ZUCHRO, S.Ag.
NIP. 197201291998022001

KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 MANADO

Jl. Merdeka Ket. MANADO Lingk. V. Kec. Bunaken Kota Manado ☎ (0431) 871532 Kode Pos 95241

SURAT KETERANGAN

Nomor : MI.23.11/KP.00.04/VI/ 125 /2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Anis R. Toma, S.Pd.I., M.Pd**
NIP : 197612072002121002
Pangkat/Gol : Pembina, IV.a
Jabatan : Kepala MIN 2 Manado

Dengan ini menerangkan :

Nama : **Hersi Mamonto**
N I M : 16.2.4.009
Semester : VII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bersangkutan telah melakukan Survei Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIN I dan MIN II Manado*"

Demikian surat keterangan ini di berikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jln. Dr.S. H Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Tlp./Fax (0431) 860618 Manado 95128

Nomor : B- 536 /In. 25 / F.II / TL.00.1 / 2 / 2020 Manado, 2 Februari 2020
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :
Kepala/Pimpinan MIN I Manado
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Hersi Mamonto**
N I M : 16.2.4.029
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bermaksud melakukan penelitian di desa/lembaga/sekolah yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIN I dan MIN II Manado"**. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dengan Dosen Pembimbing :

1. **Dr. Ardianto, M.Pd**
2. **Meiskyarti Luma, M.Pd**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Februari s.d. April 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 19760318 200604 1 003

Tembusan :
1. Rektor IAIN Manado sebagai Laporan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jln. Dr. S. H Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Tlp./Fax (0431) 860616 Manado 95128

Nomor : B- 535 /In. 25 / F.II / TL.00.1 / 2 / 2020 Manado, 12 Februari 2020
 Lamp : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :
 Kepala/Pimpinan MIN II Manado
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Hersi Mamonto
 N I M : 16.2.4.029
 Semester : VIII (Delapan)
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bermaksud melakukan penelitian di desa/lembaga/sekolah yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIN I dan MIN II Manado"**. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dengan Dosen Pembimbing :

1. Dr. Ardianto, M.Pd
2. Meiskyarti Luma, M.Pd

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Februari s.d. April 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



60318 200604 1 003

Tembusan :
 1. Rektor IAIN Manado sebagai Laporan

BIODATA PENULIS

Nama : Hersi Mamonto

Tempat Tanggal Lahir : Adow, 30-06-1997

Alamat : Bolsel

Nomor HP : 085298298913

E-Mail : hersimamonto@iain-manado.ac.id

Nama orang tua :

Bapak : Lamadaong Mamonto

Ibu : Kaamaria Mamonto

Riwayat Pendidikan :

SD : Tahun Lulus 2010

SMP : Tahun Lulus 2013

SMK : Tahun Lulus 2016

Riwayat Pekerjaan :

Jabatan/Pangkat :

Penghargaan yang diperoleh :

Riwayat atau pengalaman organisasi :

