

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DALAM WILAYAH KECAMATAN PEUSANGAN SIBLAH KRUENG KABUPATEN BIREUEN

Aidar <sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>, Kepala Sekolah SDN 2 Peusangan Kabupaten Bireuen

\*) email: aidara526@gmail.com

### ABSTRACT

*This research was conducted on teachers of SMP Negeri Peusangan Siblah Krueng, Bireuen Regency by taking a sample of 69 teachers. The purpose of this study was to analyze a) the influence of the principal's leadership style on teacher performance, b) the effect of communication created in schools on teacher performance, c) the effect of teacher job satisfaction on teacher performance and d) the simultaneous influence of the principal's leadership style, communication and job satisfaction on teacher performance. The analytical method used is through statistical analysis and path models, because there is a causal relationship between the independent variables. The results of the study found that. 1) there is a positive influence of the principal's leadership style factor on teacher performance by 23.88%, 2) there is a significant influence of communication factors on teacher performance by 16.76%, 3) teacher job satisfaction affects teacher performance 10.30%, and 4) Simultaneously prove that the principal's leadership style, communication and job satisfaction have a significant effect on teacher performance, with the contribution of these three factors amounting to 53.5%. While the rest due to the role of variables that are not examined by 49.1%. These factors include school culture, compensation, teacher competence, education and training, and others.*

*Keywords: Principal's Leadership Style, Communication, Job Satisfaction, Teacher Performance*

### 1. Pendahuluan

Suatu organisasi membutuhkan seorang pribadi pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab semangat keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi panutan bagi para bawahannya. Kepemimpinan seorang manajer yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri.

Seorang pemimpin sering dihadapkan pada persoalan bagaimana dapat menciptakan suatu situasi

dan kondisi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhannya individu di dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana seorang pemimpin dapat menyesuaikan antara keinginan bawahan dengan tujuan organisasi. Untuk dapat menyesuaikan kedua hal ini seorang pemimpin harus dapat memahami sifat dari bawahannya.

Layaknya pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas, yang membedakan dari pemimpin yang lain. Dalam kenyataan sehari-hari

masih terus dipersoalkan mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, apalagi kaitannya dengan Kepala Sekolah.

Peran kepala sekolah dengan menerapkannya gaya kepemimpinan tersebut bertujuan dapat mengarahkan guru pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan berpartisipasi dalam memajukan sekolah dan dunia pendidikan. Oleh karenanya keberhasilan sekolah mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Disamping itu, faktor lain yang terkait dengan peran Kepala Sekolah terhadap guru, bagaimana dapat menciptakan komunikasi yang harmonis dan efektif.

Komunikasi organisasi juga di sekolah, yang berjalan dengan baik, sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komunikasi suatu keniscayaan untuk membangun kinerja dan kerjasama dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas semua sumber daya manusia dalam organisasi/sekolah tersebut. Hal ini disebutkan oleh Deetz (dalam Arlestig, 2008:11), "*organizational communication as a way to understand and describe what goes on in organizations*".

Menurut satu kajian, hampir setengah waktu komunikasi manusia adalah untuk mendengar (45%); kegiatan komunikasi lainnya berupa berbicara (30%); membaca (16%) dan menulis (9%). Terlihat sebagian besar kegiatan berkomunikasi manusia adalah upaya untuk memahami apa yang dibicarakan dan dibahas dan untuk mentransfer makna.

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi, ada aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerjanya.

Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara

harapan guru dengan kebutuhan, termasuk kompensasi yang diterima pegawai/guru dan atau yang disediakan oleh organisasi. Hal ini dinyatakan oleh Wibowo (2013) dan Rosa (2004).

Fenomena awal yang peneliti temukan di lingkungan sekolah SMP Negeri Kecamatan Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen, masih terdapat masalah dengan hal yang diungkapkan diatas.

Masih dijumpai hubungan antar sesama guru dan kepala sekolah lebih banyak bersifat birokratis dan administratif sehingga tidak mendorong terbangunnya suasana dan budaya profesional akademik kalangan guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah masih kurang melibatkan partisipasi guru dalam mengambil keputusan.

Adanya perilaku indisipliner pada beberapa guru, seperti gejala datang terlambat, rendahnya pengajaran, rendahnya semangat kerja, terpaku dengan suatu metode mengajar tertentu saja. Hal ini indikasi dari belum optimalnya kepuasan kerja guru, dan berimbas pada kinerjanya.

Berkaitan dengan hal ini, wajar peneliti tertarik menganalisis permasalahan ini dengan melakukan riset terhadap guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen.

## 2. Landasan Teoritis

### Gaya Kepemimpinan

Beberapa ahli manajemen menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan jelmaan dari cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku, pikiran, perasaan, dan sikap bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Nawawi, 2003; Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Hasibuan, 2016; Rivai, 2014).

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2007:170) terdiri atas tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter, yakni kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif, yakni kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegatif, yakni pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Sehingga, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan.

*H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru*

#### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dan tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, pemahaman makna dalam kerja, dan semuanya itu penting di dalam organisasi (Handoko, 2011, Robbins and Judge, 2008; Katz dan Kahn dalam Rakhmat, 2011).

Purwanto (2006:70) menyatakan terdapat 3 dimensi komunikasi, yakni 1) Dimensi Vertikal, yakni komunikasi yang berasal dari atas ke bawah. Indikatornya yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian. Dan komunikasi yang berasal dari bawah ke atas. Indikatornya yaitu saran dan laporan pekerjaan. 2). Dimensi Horizontal dengan indikatornya yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat. 3). Dimensi Diagonal, dengan indikatornya yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik (Robbins,2002:145) sehingga kinerja karyawan menurun. Jeane Aneke Repie (2014:557) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai.

*H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja guru*

#### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Kreitner dan Kinicki, 2007, Davis dan Newstrom, 2005; Robbins, 2008).

Munandar (2011:357) menjabarkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu 1) Karakteristik Pekerjaan, 2) Gaji atau insentif yang diterima, 3) Supervisi Kepemimpinan, 4) Rekan Kerja yang Menunjang, 5) Lingkungan Kerja, 6) Kesempatan untuk maju atau dipromosikan, dan 7) Fasilitas kerja.

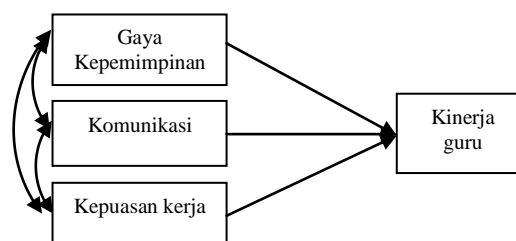
Senada dengan itu Luthans (2011), merinci faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Upah, 3) Peluang Promosi, 4) Pengawasan, 5) Kelompok Kerja, dan 6) Kondisi Kerja.

Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari pemberian motivasi, budaya organisasi yang ada dalam organisasi, dan lingkungan kerja yang termasuk pada lingkungan kerja yang sehat (Zainuddin Iba, dkk, 2021).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan (Artadi, 2015: 41).

*H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru*

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

### **3. Metodologi Penelitian**

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara

variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

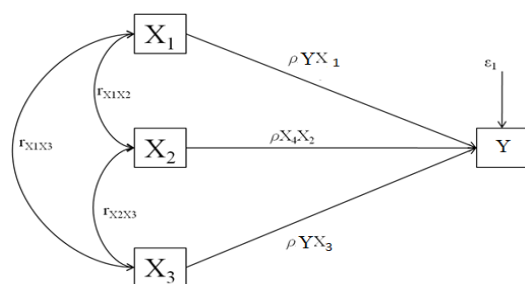
Penelitian berupa survei, dengan instrument angket yang diberikan kepada 69 guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen, terdiri atas 18 guru SMPN 1, 27 dari SMPN 2, dan 24 guru SMPN 3 Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen.

### Metode Analisis Data

Dalam menganalisis pengaruh antar variabel, maka metode analisis yang digunakan dengan model analisis jalur. Dimana analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". (Robert D. Retherford 1993).

Keunggulan *Path Analysis* dibandingkan analisis regresi berganda adalah: 1) Peneliti dapat secara simultan mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. 2). Peneliti dapat menguji apakah model sudah cukup fit dengan data. Dan 3). Peneliti dapat menguji model yang memiliki permasalahan multikolinieritas (korelasi yang tinggi antara variabel eksogen). Serta 4). Peneliti dapat melakukan perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan :  $X_1$  = Gaya Kepemimpinan  
 $X_2$  = Komunikasi  
 $X_3$  = Kepuasan kerja  
 $Y$  = Kinerja guru  
 $\epsilon$  = Faktor residual

Karena data penelitian dari angket yang dikumpulkan memiliki skala data skor ordinal, maka untuk keperluan menggunakan analisis jalur perlu

dilakukan perubahan skala data dari ordinal ke skala interval. Untuk hal ini dilakukan melalui *methods of successive interval*. Pengolahan data ini digunakan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

### Variabel Penelitian

Variabel dan dimensi sebagai pengukur variable dijabarkan peneliti sebagaimana Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

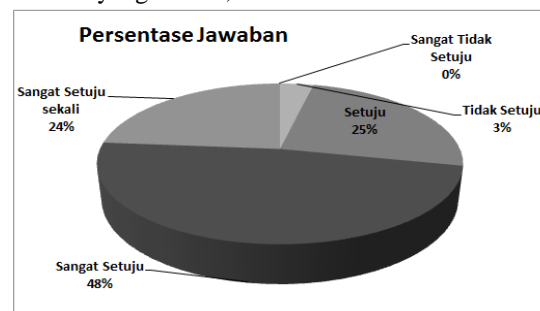
Variabel	Dimensi
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	Kepemimpinan Otoriter
	Kepemimpinan Deleatif
	Kepemimpinan Partisipatif
Komunikasi ( $X_2$ )	Demensi Vertikal
	Dimensi Horizontal
	Dimensi Diagonal
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	Pekerjaan itu sendiri
	Gaji
	Promosi
	Supervisi
	Rekan Kerja
	Kondisi Kerja
Kinerja guru ( $Y$ )	Kompetensi Pedagogik
	Kompetensi Kepribadian
	Kompetensi Sosial
	Kompetensi Profesional

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Deskriptif

Objek penelitian adalah para guru SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Siblah Krueng sebanyak 69 orang. Mayoritas adalah perempuan (59,42%) dengan status Kawin (90%), belum kawin dan pernah kawin (10%). terbanyak adalah umur antara 31-40 tahun yakni 56,52%.

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 122 guru SD, SMP dan SMA di wilayah kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

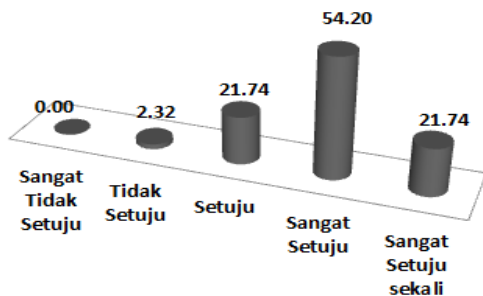


Gambar 1. Persentase Jawaban Guru

Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan gambar 1, dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan sangat setuju bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sudah dijalankan sesuai harapan, yakni 48% menyatakan sangat setuju, 25% setuju, 24 % sangat setuju sekali. Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, diperoleh tingkat pencapaian pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sudah sesuai menurut guru mencapai sebesar 78,36%.

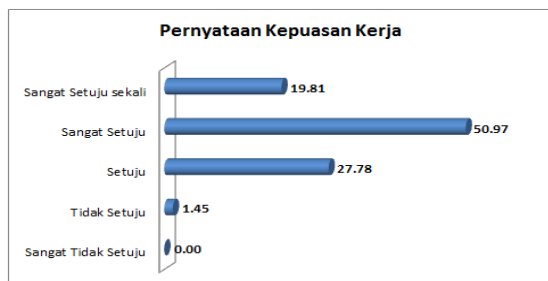
Berikutnya pada gambar 2 deskripsi tentang persentase jawaban guru terhadap komunikasi yang terjadi, baik vertical, horizontal dan komunikasi secara diagonal di Sekolah SMP.



Gambar 1. Persentase Jawaban Guru Terhadap Komunikasi di Sekolah

Berdasarkan gambar 2, dapat dijelaskan bahwa mayoritas guru menyatakan bahwa komunikasi sudah berjalan baik, sekitar 54,20% menyatakan sangat setuju, dan 21,74 sangat setuju sekali, hanya 2,32 yang tidak setuju. Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan komunikasi di sekolah, maka tingkat pencapaian komunikasi yang terjadi sekolah yang sudah dicapai dan mendukung kinerja guru mencapai 79,07%.

Berikut gambar 3, deskripsi tentang persentase penilaian Kepuasan kerja guru, yakni.



Gambar 3. Persentase Tingkat Kepuasan Guru

Menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja guru sudah baik, yakni 50,97% menyatakan sangat puas, sekitar 19,81% menyatakan sangat puas sekali dan

hanya 27,78% menyatakan puas. Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan kepuasan kerja guru, maka tingkat pencapaian kepuasan kerja guru sebesar 77,83%.

## Hasil Analisis Jalur (Path)

### a. Uji Model Struktural

Model analisis jalur dengan bentuk model struktural dari 3 (tiga) variabel eksogen (gaya kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel endogen (Kinerja guru), perlu dilakukan uji signifikans model melalui uji-F, yang hasilnya:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56.024	3	18.675	22.499	.000 <sup>a</sup>
Residual	53.951	65	.830		
Total	109.975	68			

a. Predictors: Kepuasan kerja, komunikasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dan berdasarkan statistik-F = 22,499 yang signifikans pada taraf uji 0%, maka menyatakan model struktural  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$  dapat diterima.

Juga dilakukan uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, untuk menunjukkan ketiga variabel eksogen diterima dalam model, dengan hasil ditunjukkan pada tabel 3.

Tampak bahwa ketiga variabel melalui statistik uji-t, dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%. Dimana variabel gaya kepemimpinan signifikansi pada taraf uji 0,5%, variabel komunikasi pada taraf uji 0,5%, dankepuasan kerja signifikans pada taraf 1,0%.

Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

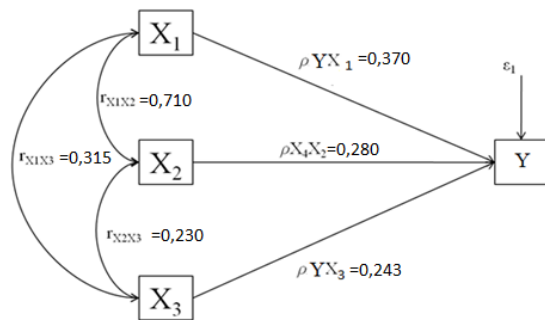
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Gaya Kepemimpinan	.370	2.925	.005
Komunikasi	.280	2.267	.027
Kepuasan kerja	.243	2.652	.010

a. Dependent Variable: kinerja

### b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan berikut:





Gambar 4. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Disebabkan antar variabel eksogen (X) terdapat hubungan kausalitas, maka terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

**a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,370$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,370)^2 \times 100\% = 13,69\%$ .

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh gaya kepemimpinan melalui adanya komunikasi terhadap Kinerja:

$$(0,370)(0,710)(0,280) \times 100\% = 7,36\%$$

-Pengaruh gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja:

$$(0,370)(0,315)(0,243) \times 100\% = 2,83\%$$

-Maka pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN di wilayah Kecamatan Peusangan Sibliah Krueng Kabupaten Bireuen, melalui variabel komunikasi dan kepuasan kerja sebesar 23,88%.

**b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,280$ ), Maka besarnya adalah 7,84%.

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh komunikasi melalui gaya kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru sebesar:

$$(0,280)(0,710) (0,370) \times 100\% = 7,36\%$$

-Pengaruh komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah:  $(0,280)(0,230)$

$$(0,243) \times 100\% = 1,56\%$$

-Maka pengaruh total komunikasi terhadap Kinerja guru, melalui gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, yakni 16,76%.

**c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3}=0,243$ ), Sehingga besarnya 5,90%.

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar:  $(0,243)(0,315)(0,370) \times 100\% = 2,83\%$

-Pengaruh kepuasan kerja melalui komunikasi terhadap kinerja guru sebesar:  $(0,243)(0,230) (0,280) \times 100\% = 1,56\%$

-Maka total pengaruh kepuasan kerja melalui variabel gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 10,30%.

**d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,370X_1 + 0,280 X_2 + 0,243 X_3$ . Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur gaya kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) bernilai positif ( $0,370$ ) artinya apabila adanya peningkatan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang sesuai dengan aturan dan dalam upaya membenahi kinerja guru akan meningkat kinerja guru, dengan perubahan atau marginal secara rata-rata  $0,370\%$ .

Untuk variabel komunikasi ( $X_2$ ) dengan koefisien jalur  $0,280$ , artinya dengan faktor komunikasi baik vertical, horizontal dan diagonal antar Kepala Sekolah dan guru, akan berdampak positif terhadap Kinerja guru dengan rata-rata perubahannya  $0,37\%$ .

Koefisien jalur kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang dialami guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika guru merasa puas dalam bekerja, akan pula meningkat kinerjanya rata-rata peningkatannya  $0,243\%$ .

Disamping nilai statistik model jalur diatas, juga dapat memperhatikan ukuran lain yakni nilai koefisien korelasi secara simultan dan determinasinya ( $R^2$ ) yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. *Koefisien Korelasi dan Determinasi*

Model	R	R Square
Jalur	0.714	0.509

Hasil analisis koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan Kepala sekolah, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh R sebesar 0,714 menjelaskan hubungan memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,714.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,509 menjelaskan bahwa kontribusi faktor gaya kepemimpinan Kepala sekolah, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,9%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 49,1%. Faktor ini, diantaranya Diklat, Budaya sekolah, kompensasi, Sarana dan prasarana, dan lain-lain.

## 5. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terdahulu, maka dapat ditarik beberapa simpulan penting dari penelitian ini, yakni:

- 1). Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif faktor gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 23,88%.
- 2). Sedangkan pengaruh faktor Komunikasi sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Siblah Krueng Kabupaten Bireuen, signifikans positif sebesar 16,76%.
- 3). Dan pengaruh Kepuasan kerja guru terhadap Kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Siblah Krueng, signifikans dampaknya pada kinerja guru yakni 10,30%.
- 4). Secara simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikans terhadap Kinerja Guru. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 53,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 49,1%. Faktor ini, diantaranya Diklat, Budaya sekolah, kompensasi, Kompetensi guru, Sapras, dan lain-lain.

### 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka direkomenda-sikan sebagai saran khususnya pada pihak Kepala Sekolah dan pemangku kepentingan, bahwa: 1). Perlu bagi Kepala Sekolah untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kerja guru dalam meningkatkan prestasi, dan memacu kinerjanya. 2). Juga perlu dijaga dan dilakukan komunikasi yang efektif, baik sesama guru (horizontal), dengan Kepala Sekolah (secara vertical) ataupun guru dengan tekndik dan siswa (secara diagonal), dan 3) Bahwa guru akan mampu dan bersmangat bekerja sehingga prestasi dan kinerjanya lebih baik, manakala dalam diri guru adanya rasa kepuasan dalam bekerja. Oleh karenanya hal ini bagian dari pimnpinan sekolah untuk menjaga dan mengupayakan kepuasan kerja para guru dengan mengamati kebutuhan dan lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali
- Artlestig, H. 2008. *Communication between Principals and Teachers in Successful Schools*. Academic dissertation. Sweden: Umeå University
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. 7. Jakarta. Erlangga.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rosa, M. dan Himam, F. 2004. *Hubungan terhadap Antara Sense Persepsi Of Humor Pemimpin dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Psikologi*, Vol. 2, 116-129.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hasibuan, Malayu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara;
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan. Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. 2011, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas. Indonesia (UI-Press).
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin.2011.*Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya
- Repie, Jeane Aneke dan I Gusti Ayu Dewi A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 4. No.2. hal 556- 558
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins. Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Retherford, Robert D. 1993, *Statistical Models For Causal Analysis. Program on Population*. East-West Center , Honolulu, Hawaii.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi. 2021, Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 9, No. 1, April 2021 (75-84)