

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 1 SINABANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**KIKY AGUSRIADY
NPM : 2002120148**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KIKY AGUSRIADY
NPM : 2002120148

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SINABANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yusrilaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KIKY AGUSRIADY
NPM : 2002120148

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SINABANG**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 26 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarnizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Febvolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Yustaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 05 Februari 2024
Yang Menyatakan



Kiky Agusriady

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kiky Agusriady
NPM : 2002120148
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SINABANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 Februari 2024

Yang Menyatakan,


Kiky Agusriady

KATA PENGATAR

Alhamdulillah segala puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. karena berkat Rahmat dan Nikmatnya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi untuk memenuhi syarat Gelar Sarjana yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sinabang”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Dalam Penyusunan Skripsi ini Penulis menyadari banyak hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan Kerjasama dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs.Tarmizi Gadeng, S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Dr.Febyolla Presilawati, S.E.,M.M & Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan Bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama Proses Penyelesaian Skripsi ini.
4. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi yang telah memberikan Semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.

5. Bapak Afdalisa Liharjo,S.E selaku Kepala Sekolah dan Keluarga besar SMK Negeri 1 Sinabang yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam Proses penyelesaian Skripsi ini.
6. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Muliady Ak & Ibunda Afriani MI yang selalu memberikan Kasih Sayang, Nasehat, Motivasi, Dukungan dan Doa selama Proses Pendidikan di bangku Perkuliahan dan sampai penyusunan Skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana yang di impikan selama ini.semoga merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk Kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga.
7. Kepada Saudara kandungku, Ira Mandasari Amd, Keb, Rita Gusriani Amd, Ft, Susi Arfika, S.E, Moly Ulunayada, Abangku Muhammad Angga Kausar, Ahmad Irawan, dan Keponaan Tercinta Qiana Anindira Mehrunisa.
8. Terima kasih kepada Seluruh sahabat & Teman-Teman yang Penulis Sayangi yang selalu memberikan bantuan,menemani penulis, memberikan saran, Motivasi Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh Keluarga Besar & Kawan Seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2020.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan Doa dan Semangat sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini.
11. Diri Penulis sendiri, Kiky Agusriady terima kasih atas segala usaha kerja keras dan semangatnya tidak menyerah dalam perjuangan akhir ini, merupakan hal yang perlu dibanggakan dan penuh apresiasi untuk diri sendiri sejauh ini mampu berjuang dengan keinginan mendapatkan Gelar Sarjana yang di impikan, teruntuk diri penulis sendiri, masih ada hari esok untuk berjuang, tetap semangat, Niat baik hari ini awal kesuksesan yang akan di raih dimasa depan.

Semoga segala Bantuan dan jerih payah dari semua pihak bernilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga Skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 12 Januari 2024
Penulis,

Kiky Agusriady

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
ABASTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Guru.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	11
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Guru	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3 Komunikasi	19
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	20
2.1.3.3 Indikator Komunikasi.....	22
2.1.4 Karakteristik Individu	23
2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu.....	24
2.1.4.3 Indikator Karakteristik Individu	26
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis	39
 BAB III METODE PENELITIAN	 40
3.1 Desain penelitian	40

3.1.1 Tujuan penelitian	40
3.1.2 Jenis Penelitian	40
3.1.3 Horizon Waktu.....	41
3.1.4 Unit Analisis	41
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.4 Definisi dan Operasionalisasi variabel	44
3.5 Teknik Analisi Data	45
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Ujian Reliabilitas	48
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.4 Normalitas	49
3.5.5 Multikonearitas	49
3.5.6 Heteroskedastisitas	50
3.6 Rancangan Pengujian Hipotesis	51
3.6.1 Uji T.....	51
3.6.2 Uji F	52
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran umum SMK Negeri 1 Sinabang.....	54
4.1.1 Sejarah SMK Negeri 1 Sinabang	54
4.1.2 Visi, Misi & Tujuan SMK Negeri 1 Sinabang	54
4.2 Karakteristik responden.....	56
4.3 Pengujian data	59
4.3.1 Uji Validitas instrumen	59
4.3.2 Uji realibilitas instrumen	60
4.3.3 uji asumsi klasik	62
4.4 Analisis deskriptif.....	65
4.5. Pembahasan	83
4.5.1 Uji hipotesis.....	83
4.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	83
4.5.3 Uji Simultan (Uji F)	85
4.5.4 Implikasi penelitian	94
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai SMK Negeri 1 Sinabang	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Bobot Nilai Angket	42
Tabel 3.3 Definisi Dan Operasional	44
Tabel 4.1 Deskripsi Mata Pelajaran	55
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik rsponden berdasarkan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan	57
Tabel 4.5 Karakteristik respnden berdasarkan pendidikan	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	57
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas instrumen.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.10 Hasil Uji reliabilitas Komunikasi	61
Tabel 4.11 Hasil Uji reliabilitas Karakteristik Individu	62
Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas Kinerja Guru	62
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas instrumen	63
Tabel 4.14 Hasil uji multikolinieritas instrumen.....	64
Tabel 4.15 Hasil uji heteroskedastisitas instrumen	65
Tabel 4.16 Rekapitulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 4.17 Rekapitulasi Kuesioner Komunikasi	72
Tabel 4.18 Rekapitulasi Kuesioner Karakteristik Individu	76
Tabel 4.19 Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Guru	81
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji T).....	83
Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)	85

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
-----------------------------	----

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SINABANG

KIKY AGUSRIADY
NPM : 2002120148

Dosen Pembimbing I : Dr.Febyolla Presilawati, S.E.,M.M

Dosen Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sinabang. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Sinabang, dengan pengujian hipotesis menggunakan Teknis Analisis Uji (T) Parsial dan Uji (F) Simultan, Jumlah Sampel sebanyak 43 responden. Data penelitian di dapat dengan menggunakan metode wawancara dan pertanyaan/kuisioner. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa secara Uji Parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang. Kemudian secara Simultan yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang. Hasil pengolahan data Uji (T) Parsial, variabel Gaya Kepemimpinan Memiliki T hitung sebesar 2.909 dan Sig. 0.034, variabel Komunikasi memiliki T hitung sebesar 2.785 dan Sig. 0.047, dan variabel Karakteristik Individu memiliki nilai T hitung sebesar 3.051 dan Sig. 0.047. Disisi lain Uji (F) Simultan diperoleh F hitung sebesar 3.368 > F tabel 2.85 dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Independen secara bersama-sama Simultan berpengaruh terhadap variabel Dependen.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Karakteristik Individu, Kinerja Guru.

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND
INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON TEACHER PERFORMANCE IN
VOCATIONAL SCHOOL NEGERI 1 SINABANG*

KIKY AGUSRIADY
NPM : 2002120148

Supervisor I : Dr.Febyolla Presilawati, S.E., M.M

Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of leadership style, communication and individual characteristics on teacher performance at SMK Negeri 1 Sinabang. This research was conducted at SMK Negeri 1 Sinabang, with hypothesis testing using Partial Test (T) Analysis and Simultaneous (F) Test Techniques, the total sample was 43 respondents. Research data was obtained using interview methods and questions/questionnaires. Based on the results of the analysis, it shows that the Partial Test between the Leadership Style, Communication and Individual Characteristics variables has a significant influence on teacher performance at SMK Negeri 1 Sinabang. Then, simultaneously, leadership style, communication and individual characteristics have a significant influence on teacher performance at SMK Negeri 1 Sinabang. The results of the Partial Test (T) data processing, the Leadership Style variable has a calculated T of 2.909 and Sig. 0.034, the Communication variable has a calculated T of 2.785 and Sig. 0.047, and the Individual Characteristics variable has a calculated T value of 3.051 and Sig. 0.047. On the other hand, the Simultaneous (F) Test obtained a calculated F of 3.368 > F table 2.85. From this value it can be interpreted that the Independent variables together Simultaneously have an effect on the Dependent variable.

Keywords: Leadership Style, Communication, Individual Characteristics, Teacher Performance.

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi memerlukan seorang pemimpin yang dapat menginspirasi anggota tim agar dapat meningkatkan produktivitas dan menjalankan tugas mereka dengan semangat. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi tidak hanya dirasakan oleh bawahan, tetapi juga dapat menjadi contoh dan sumber semangat yang mendasar bagi kinerja Guru. Sebuah kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks kepala sekolah, dapat dianggap sebagai sumber daya kunci untuk keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memahami teori kepemimpinan dan memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan potensi dan bakat yang dimiliki oleh bawahan atau dirinya sendiri agar dapat mencapai efektivitas dalam bekerja.

Seorang pemimpin mampu menciptakan situasi dan kondisi Dimana bawahan dapat bekerja berdasarkan kemampuan individunya untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi.dengan kata lain seorang pemimpin dalam organisasi mampu menyesuaikan antara pencapaian yang diinginkan organisasi dan keinginan bawahan dalam mencapai tujuan. Menurut (Angga & Iskandar, 2022). kepemimpinan melibatkan usaha untuk mempengaruhi individu atau kelompok menuju pencapaian suatu tujuan dalam konteks tertentu. Pentingnya kepemimpinan sangat terlihat dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Sebagai contoh, lembaga atau organisasi seperti sekolah dapat mencapai arah yang benar

dengan adanya seorang pemimpin. Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan memiliki dua aspek utama, yakni sebagai suatu ilmu dan seni dalam memimpin individu atau kelompok, dan kemampuannya untuk mempengaruhi serta menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan bersama.

Peran kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi melalui gaya kepemimpinan bertujuan untuk dapat mengarahkan guru pada peningkatan pemahaman, partisipasi, kesadaran untuk memajukan sekolah dan khususnya dunia Pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ini dapat diidentifikasi melalui sikap, gerakan tubuh, atau bahasa yang digunakan untuk menginspirasi, memotivasi, mengelola, merencanakan program-program, dan melaksanakan program-program yang telah dirancang bersama-sama dengan rekan-rekan guru dan seluruh personel di sekolah. Tujuan utamanya adalah mencapai visi dan misi sekolah. (Kadarsih et al., 2020)

Pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan dapat pula menyesuaikan gaya kepemimpinan yang ada dengan kondisi di suatu organisasi, setiap pemimpin mempunyai ciri khas sendiri, sifat, watak dan kepribadian dalam hal memimpin suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi sangat ditentukan dengan adanya gaya kepemimpinan, komunikasi dan karakteristik Individu seorang pemimpin kepada para bawahan.

Faktor yang terkait dengan peran kepala sekolah terhadap guru mencakup kemampuan menciptakan komunikasi yang sejalan dan efektif. Komunikasi organisasi di lingkungan sekolah memiliki potensi besar untuk memengaruhi

tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkup pekerjaan, komunikasi menjadi elemen kunci dalam interaksi antar individu, baik dari pihak pimpinan maupun bawahan, dan sebaliknya. Adanya komunikasi memungkinkan terbentuknya hubungan kerjasama yang kuat, mempromosikan kerja sama untuk memajukan kinerja, dan akhirnya, meningkatkan produktivitas semua sumber daya manusia dalam konteks sekolah atau organisasi..

Karakteristik individu di dalam suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang dapat efektif memanfaatkan tanggung jawab dan kekuasaannya untuk mendukung peningkatan kinerja setiap anggota, sehingga aspek-aspek tersebut dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu, seperti kemampuan, harapan, kebutuhan, kepercayaan pribadi, dan pengalaman, sangat bergantung pada pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka terhadap bawahan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan keberagaman individu yang ada dalam organisasi. Pemahaman yang baik terhadap Karakteristik Individu di dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi setiap pemimpin.

Pemimpin yang menjalankan roda Organisasi harus dapat memahami beberapa hal yang berkaitan dengan karakteristik individu dalam organisasi sehingga tujuan organisasi yang di capai mampu berjalan dengan baik.pemimpin dapat melakukan hal tersebut untuk memahami individu,berupa pendekatan dan gaya kepemimpinan yang dapat membawa organisasi berjalan sesuai capaian yang diinginkan.

Kinerja seorang guru mencakup kemampuannya dalam menjalankan tugas pembelajaran di lingkungan sekolah serta bertanggung jawab terhadap peserta didik di bawah bimbingannya. Tugas ini melibatkan penyampaian pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan belajar dan prestasi peserta didik. Konsep ini sejalan dengan pandangan bahwa Guru yang berkualitas tentu mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan secara efektif dan efisien. Mereka diyakini dapat mengoptimalkan potensi mereka demi mencapai tujuan organisasi dan standar pendidikan yang telah ditetapkan. Kemampuan guru yang sesuai dengan standar tugas yang diemban memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil yang diinginkan, sehingga meningkatkan tingkat keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pimpinan tertinggi memiliki peran dan pengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah hal ini disebabkan karena pimpinan adalah orang yang berada di barisan paling depan yang diharapkan para pengikut untuk mengarahkan mereka, sehingga melalui Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu diharapkan mampu memberikan kontribusi positif kepada para bawahan untuk menampilkan produktivitas dan Kerjasama dalam meningkatkan kinerja dan capaian tujuan yang diinginkan sekolah atau organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 1 Sinabang pada tanggal 6 s.d 8 Januari 2024, dengan melakukan wawancara kepada 8 orang Guru, dimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Mengarahkan para Guru aktif dalam meningkatkan kinerja dan fokus terhadap metode pembelajaran yang dapat memberikan dampak positif terhadap kreativitas siswa sesuai dengan

tujuan Sekolah Menengah Kejuruan yang tugas utamanya untuk membentuk setiap lulusan mampu bersaing dan memasuki dunia kerja atau membuka usaha setelahnya. untuk dapat memenuhi tujuan tersebut Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu memenuhi tujuan percepatan dan peningkatan kompetensi siswa di sekolah, yang terkadang membuat para Guru cenderung kesusahan dan sedikit terbebani dengan capaian proses pembelajaran dan melalui dorongan Kepemimpinan Kepala Sekolah para Guru diharapkan mampu memenuhi standar yang ada serta dapat mencapai target yang diinginkan sekolah untuk mencetak lulusan yang terampil dibidang keahliannya.

Komunikasi kepala sekolah sangat terbuka dengan yang terjadi di lingkungan sekolah serta melibatkan Guru dalam setiap kebijakan dan program yang dapat memajukan Sekolah melalui mekanisme Diskusi kecil kecilan atau Rapat untuk menghasilkan kesimpulan dari apa yang dibahas. akan tetapi kepala sekolah cenderung lebih menerima secara terbuka pendapat Guru yang memiliki pengalaman lebih lama di Sekolah yang terkadang membuat hasil pembahasan yang diterima kepala sekolah dari Guru itu saja, yang memiliki pengalaman lebih terhadap pengetahuan dan informasi mengenai apa yang dibutuhkan sekolah kedepan.

Karakteristik Individu Kepala Sekolah yang merupakan lulusan Sarjana Ekonomi tentunya memiliki peran penting dalam mengelola lingkungan sekolah melalui Gaya kepemimpinan serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan para Guru diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada guru melalui dorongan, motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja. Karakter ini dibutuhkan

oleh para Guru untuk menjadikan sosok Kepala Sekolah sebagai teladan dan menjadikan dasar kuat untuk terus semangat dalam bekerja.

Tabel 1.1 Jumlah pegawai SMK Negeri 1 Sinabang

No	Bidang Studi	Jumlah	
		Guru PNS	Guru Non PNS
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	1	1
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	1	1
3	Bahasa Indonesia	2	1
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan kesehatan	-	1
5	Sejarah	1	-
6	Seni Tari	1	-
7	Muatan Lokal Pendidikan Islami	1	-
8	Matematika	2	1
9	Bahasa Inggris	3	-
10	Informatika	1	-
11	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial	1	-
12	Produktif Tata Busana	3	-
13	Produktif Tata Boga	4	-
14	Produktif Akuntansi dan Keuangan Lembaga	2	1
15	Produktif Otomatisasi Tata Kelola dan Perkantoran	3	1
16	Produktif Bisnis daring dan Pemasaran	5	-
17	Staf Tendik	-	7
	Total	29	14
	Jumlah	43	

Sumber : SMK Negeri 1 Sinabang, 2023

Tabel 1.1 Jumlah Guru di SMK 1 Sinabang mencakup informasi tentang total Guru yang mengajar di sekolah tersebut. Data dapat melibatkan jumlah Guru per mata pelajaran, Tabel ini memberikan gambaran tentang distribusi dan struktur Staf pengajar di Sekolah, yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Evaluasi kinerja Guru menjadi suatu aspek penting untuk dipertimbangkan, karena keberhasilan suatu organisasi atau Sekolah dapat diukur dari sejauh mana kinerja dan pelaksanaan tugas Guru mempengaruhi kemajuan sekolah tersebut. Penilaian kinerja Guru merupakan langkah yang diperlukan dalam upaya Guru untuk mengembangkan dirinya demi kepentingan Sekolah. Kinerja Guru mencakup semua usaha dan kemampuan individu tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran guna mencapai tujuan Pendidikan. mencermati hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sinabang”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah di uraikan maka Rumusan Masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang ?

3. Bagaimanakah Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang ?
4. Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini :

1. Untuk Menguji dan Menganalisis bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang
2. Untuk Menguji dan Menganalisis bagaimanakah Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang
3. Untuk Menguji dan Menganalisis bagaimanakah Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang
4. Untuk Menguji dan Menganalisis bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sinabang

1.4 Manfaat Penelitian

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan masukan Pustaka

bacaan dalam penelitian selanjutnya terkait masalah yang sejenis dan relevan.

3. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi praktis kepada berbagai pihak terkait.

4. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan masukan untuk kepala sekolah agar dapat meningkatkan kontribusi Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja Guru di Sekolah yang dipimpin.

5. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan masukan agar dapat meningkatkan kinerja dalam kapasitasnya sebagai Guru serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan guna mengoptimalkan kinerja dan kualitas kerja.

6. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan masukan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data dan rujukan sekaligus dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.

1.5 Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja seorang guru mencakup keterampilan dan dedikasi dalam menjalankan tugas pembelajaran secara optimal, mulai dari merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, hingga mengevaluasi hasil pembelajaran (Ritonga, 2020). Prestasi seorang pendidik dapat diukur dari sejauh mana kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diinginkan dapat dicapai, Guru diharapkan untuk menjalankan tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab, dengan maksud bahwa mereka sepatutnya berusaha semaksimal mungkin dan tidak mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugas mereka. (Lailatussaadah, 2018).

Dalam esensinya, kinerja guru adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik di lingkungan sekolah. Secara teknis, kinerja guru mencakup kegiatan dalam proses pembelajaran, termasuk bagaimana guru merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar, dengan tujuan agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien (Hendri, 2020). kinerja guru merupakan faktor yang secara sinergis harus diperkuat untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan mampu menyelenggarakan proses pendidikan yang sesuai dengan tuntutan situasi, kondisi, dan kebutuhan masyarakat yang menjadi pengguna lulusan. Dengan

adanya kinerja guru yang berkualitas, sekolah dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan.(Purwoko, 2018)

Kinerja guru mencakup hasil dari upaya guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar mengajar, di mana intensitasnya didasarkan pada etos kerja dan disiplin profesional. Keberhasilan siswa dalam kelas dapat dilihat dari tanggung jawab yang dipercayakan kepada gurunya guru mempersiapkan kelengkapan administrasi sebelum disampaikan kepada peserta didik. Selain itu, guru diharapkan menjadi contoh dalam hal disiplin atau kepatuhan terhadap aturan sekolah (Prasica Devi & Wiyasa, 2021)

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru menurut (Reichb, 2018) :

1. Motivasi eksternal : adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Dalam konteks guru, motivasi eksternal bisa datang dalam bentuk insentif finansial, pengakuan, atau penghargaan dari pihak sekolah atau organisasi. Motivasi eksternal dapat merangsang guru untuk bekerja dengan lebih baik, terutama jika mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka.
2. Kemampuan Guru : adalah karakteristik individu yang sangat penting. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka bawa ke dalam pekerjaan mereka. Guru yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang subjek yang diajarkan dan keterampilan pengajaran yang baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu,

gaya kerja, kepribadian, dan nilai-nilai juga memainkan peran dalam kinerja guru, karena mereka mempengaruhi cara guru berinteraksi dengan siswa dan rekan-rekan sekerja.

3. Disiplin Kerja : Disiplin kerja adalah sikap mental yang penting dalam konteks pendidikan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mematuhi peraturan sekolah, menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten, dan memberikan contoh yang baik kepada siswa. Sikap disiplin ini membantu menciptakan lingkungan yang teratur dan mendukung pembelajaran yang efektif.

Selain faktor-faktor di atas, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri), dukungan administrasi, komunikasi yang baik, pengembangan profesional, dan lingkungan belajar yang kondusif. Penting bagi lembaga pendidikan dan pihak yang terlibat dalam manajemen guru untuk memahami dan mendukung faktor-faktor ini agar guru dapat memberikan yang terbaik dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut (Ritonga, 2020). Indikator kinerja guru, atau disingkat dengan KPI (*Key Performance Indicator*), adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi, proyek, atau individu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. KPI membantu dalam mengukur kinerja secara kuantitatif, memberikan gambaran tentang pencapaian, dan memungkinkan perbaikan berkelanjutan. Misalnya dalam bentuk kinerja guru, memang melibatkan berbagai

aspek, mulai dari kompetensi profesional hingga kondisi lingkungan kerja. Sarana dan prasarana yang memadai sangat penting agar guru dapat memberikan pengajaran dengan optimal.

Dukungan fasilitas, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pembelajaran yang memadai, dan akses kepada teknologi, dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku guru. Kolaborasi dengan sesama guru, dukungan dari kepala sekolah, dan atmosfer positif di sekolah dapat memberikan motivasi tambahan. Semua ini membantu menciptakan kondisi yang mendukung guru untuk tumbuh dan berkembang sebagai tenaga pendidik yang profesional. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1. Kompetensi Pedagogik : Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual.
2. Kompetensi Kepribadian : Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas

sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran.

3. Kompetensi Sosial : Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.
4. Kompetensi Profesional : Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi (Hanafi et al., 2018). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai standar perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika mencoba memengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan perspektifnya.(Rahayu, 2018)

Gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya terdapat unsur memengaruhi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Akbar, 2018). Gaya kepemimpinan secara langsung mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan hasil gabungan filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering kali diterapkan oleh seorang pemimpin ketika berupaya memengaruhi kinerja bawahannya. (Lian & Wardarita, 2020)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pengarahan dan implementasi dalam sebuah lembaga dengan tujuan memengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin di dunia pendidikan atau sekolah perlu memiliki kesadaran, pemahaman, dan pemahaman yang mendasar terhadap konsep serta jenis kepemimpinan, baik dalam konteks kepemimpinan individu maupun manajemen institusi seperti sekolah. (Sulfemi, 2020)

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Jamaludin, 2018). Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan setiap pemimpin dapat memiliki kombinasi unik dari faktor-faktor tersebut. Beberapa hal yang umumnya memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi:

1. **Pribadi dan Pengalaman :** Pengalaman hidup dan kepribadian seorang pemimpin memiliki peran signifikan dalam membentuk gaya kepemimpinan. Pengalaman masa lalu, nilai-nilai pribadi, dan karakteristik kepribadian membentuk pendekatan seorang pemimpin terhadap kepemimpinannya.
2. **Situasional :** Konteks atau situasi tertentu dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi. Pemimpin mungkin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya mereka tergantung pada tuntutan situasional, seperti krisis atau perubahan organisasi.
3. **Tuntutan Tugas dan Tanggung Jawab :** Jenis pekerjaan atau tugas yang diemban pemimpin dapat memengaruhi gaya kepemimpinannya. Tugas yang membutuhkan inovasi mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan tugas yang membutuhkan ketertiban dan ketaatan.
4. **Budaya Organisasi :** Budaya organisasi memainkan peran penting. Organisasi yang mendorong partisipasi dan inovasi dapat menciptakan pemimpin yang lebih inklusif, sementara organisasi yang menekankan struktur dan hierarki mungkin menghasilkan pemimpin yang lebih otoriter.
5. **Karakteristik Tim atau Kelompok Kerja :** Komposisi dan karakteristik anggota tim atau kelompok yang dipimpin juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Beberapa tim mungkin memerlukan pemimpin yang lebih kolaboratif, sementara yang lain mungkin merespon lebih baik terhadap kepemimpinan yang tegas.
6. **Pendidikan dan Pelatihan :** Pendidikan formal dan pelatihan kepemimpinan juga membentuk gaya kepemimpinannya seseorang.

Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan membantu pemimpin mengembangkan pendekatan yang efektif.

Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan keunikan dalam setiap gaya kepemimpinan. Pemimpin yang sukses cenderung mampu mengenali dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan konteks yang dihadapi.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022), petunjuk yang bisa digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan seseorang memberikan gambaran mengenai mutu kepemimpinan dan ketrampilan individu tersebut dalam memimpin tim atau organisasi. Berikut ini adalah penjelasan singkat mengenai setiap petunjuk:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan : Ini mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk secara sistematis mengevaluasi opsi yang tersedia dalam suatu situasi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat. Pengambilan keputusan yang baik adalah aspek kunci dalam kepemimpinan efektif.
2. Kemampuan Memotivasi : Pemimpin perlu memiliki keterampilan untuk memotivasi anggota tim atau bawahannya. Hal ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong orang agar bekerja dengan semangat, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan bersama.

3. Kemampuan Komunikasi : Komunikasi yang efektif sangat penting dalam kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyampaikan pesan, ide, dan tujuan dengan jelas agar orang lain dapat memahaminya dengan baik. Komunikasi yang baik membantu membangun pemahaman dan kerjasama yang solid.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan : Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengendalikan atau membimbing bawahannya. Ini melibatkan penggunaan kekuatan pribadi atau otoritas jabatan secara efektif dan bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Tanggung Jawab : Tanggung jawab melibatkan kewajiban seorang pemimpin terhadap bawahannya dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil, serta dampaknya terhadap tim dan organisasi.

Indikator-indikator ini membentuk dasar penilaian kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dan memotivasi orang lain. Pemimpin yang memiliki keterampilan dan karakteristik ini dengan efektif dapat membantu mencapai tujuan organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi secara terminologis adalah proses pertukaran informasi dan makna antara individu atau kelompok melalui berbagai bentuk simbol, seperti kata-kata, isyarat, atau lambang, dengan tujuan untuk menciptakan

pemahaman bersama (Nurhadi & Kurniawan, 2018). Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian berita dan ide dari satu sumber informasi ke suatu tujuan tertentu. Dalam konteks komunikasi, sumber informasi dan tujuan tersebut terletak pada pemikiran manusia. Berita yang dikomunikasikan dapat berupa konsep, penjelasan mengenai suatu hal, atau impresi-impresi tertentu. Bentuk berita dapat mencakup perintah, permohonan, pertanyaan, atau berbagai cara lainnya untuk menyampaikan suatu pernyataan.(Evi Zahara, 2018)

Komunikasi berasal dari bahasa Latin, gabungan kata "*cum*" yang berarti dengan atau bersama dengan, dan "*umus*" yang merupakan kata bilangan yang berarti satu. Kedua kata tersebut membentuk kata benda "*communio*" yang dalam bahasa Inggris disebut "*communio*," yang mengandung arti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Dalam konteks ini, kata "*communio*" menuntut adanya usaha dan kerja bersama. Oleh karena itu, kata "*communio*" diubah menjadi kata kerja "*communicare*" yang mengandung arti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang lain, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, atau berteman. Oleh karena itu, komunikasi dapat diartikan sebagai tindakan memberitahukan, membicarakan, melakukan percakapan, pertukaran pikiran, atau menjalin hubungan (Masdul, 2018).

Komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik melalui komunikasi lisan secara langsung maupun tidak langsung melalui media.(Novianti et al., 2018). Komunikasi merupakan sarana yang sangat

penting bagi setiap individu untuk memahami dirinya sendiri, memahami orang lain, dan mengerti lingkungannya (Timbowo, 2018).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Sahputra, 2020) Faktor komunikasi sering kali dianggap sebagai salah satu subsistem yang melengkapi strategi manajemen secara menyeluruh. Dengan kata lain, komunikasi bukan hanya dianggap sebagai suatu elemen esensial untuk mencapai tujuan organisasi. Krisis komunikasi terjadi ketika ada masalah dalam komunikasi di dalam organisasi, dan untuk menghadapi hal tersebut, diperlukan rencana krisis komunikasi. Rencana ini menjadi instrumen kunci dalam mengatasi krisis, bencana, atau kecelakaan, dan setiap perusahaan, tanpa memandang sektor, jenis aktivitas, atau skala ukurannya, seharusnya memiliki rencana krisis komunikasi yang terkini.

Komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas dan efektivitasnya. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi:

1. **Kompetensi Komunikator** : Kemampuan komunikator dalam menyampaikan ide dengan jelas dan tepat memengaruhi pemahaman penerima.
2. **Pemahaman Konteks** : Konteks komunikasi, seperti latar belakang budaya, sosial, atau situasional, dapat memengaruhi interpretasi pesan.
3. **Keterbukaan** : Keterbukaan dalam komunikasi mencakup kemauan untuk mendengarkan, menerima umpan balik, dan berbagi informasi secara terbuka.

4. Kepercayaan : Tingkat kepercayaan antara pihak-pihak yang berkomunikasi memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik.
5. Kemampuan Mendengarkan : Kemampuan untuk mendengarkan dengan efektif dapat memengaruhi pemahaman dan kualitas respons terhadap pesan.
6. Media Komunikasi : Jenis media atau saluran komunikasi yang digunakan dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.
7. Gaya Komunikasi : Perbedaan gaya komunikasi antara individu atau kelompok dapat memengaruhi pemahaman dan interpretasi pesan.
8. Emosi : Keadaan emosional komunikator dan penerima dapat mempengaruhi bagaimana pesan diterima dan direspons..
9. Hambatan Komunikasi : Faktor-faktor seperti noise, gangguan, atau bahasa yang tidak jelas dapat menjadi hambatan dalam komunikasi.
10. Kemampuan Bahasa : Keterampilan dalam menggunakan bahasa, termasuk kosakata dan tata bahasa, memengaruhi kemampuan seseorang untuk menyampaikan ide secara efektif.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Wardhani et al., 2018) Proses komunikasi melibatkan transfer informasi, pemahaman, dan pengetahuan dari individu, lokasi, atau objek tertentu ke entitas, tempat, atau orang lain. Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sistem yang umumnya digunakan dengan lambang-lambang, sinyal-sinyal, atau melalui perilaku dan tindakan. indikator komunikasi merujuk pada tanda atau petunjuk yang dapat diamati atau diukur untuk mengevaluasi atau mengukur efektivitas komunikasi.

Indikator tersebut membantu dalam memahami sejauh mana pesan atau informasi dapat disampaikan dengan jelas dan diterima oleh penerima dengan benar.

Beberapa indikator komunikasi dapat mencakup:

1. **Kepahaman** : Sejauh mana pesan atau informasi dipahami oleh penerima tanpa distorsi atau kebingungan.
2. **Feedback** : Respons atau tanggapan yang diberikan oleh penerima sebagai hasil dari pesan yang disampaikan.
3. **Ketepatan Waktu** : Kesesuaian waktu dalam penyampaian pesan agar sesuai dengan konteks atau kebutuhan.
4. **Kesesuaian Media** : Pemilihan media atau saluran komunikasi yang sesuai dengan tujuan dan audiens yang dituju.
5. **Ketepatan Isi** : Kesesuaian isi pesan dengan maksud atau tujuan komunikasi yang diinginkan.

2.1.4. Karakteristik Individu

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah aspek psikologis yang memengaruhi cara individu memperoleh, mengonsumsi, dan menerima barang, jasa, serta pengalaman. Karakteristik individu adalah faktor internal (interpersonal) yang memotivasi dan berpengaruh terhadap perilaku individu. Pengertian karakteristik individu merujuk pada perbedaan yang ada antara satu individu dengan individu lainnya (Ahmad, 2019).

Karakteristik individu adalah atribut bawaan seseorang yang dapat mengalami perubahan melalui pengaruh lingkungan atau pendidikan. Variabel pada tingkat individu mencakup karakteristik biografis, kepribadian, dan pembelajaran. Karakteristik biografis mencakup faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja dalam suatu organisasi bagi seorang karyawan. Sementara itu, kemampuan mencakup baik kemampuan fisik maupun mental (Sukmawati et al., 2020).

Karakteristik individu adalah ciri khas yang mencerminkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai atau mengatasi masalah, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian ini secara khusus menitikberatkan pada karakteristik individu, yakni kemampuan. Karakteristik individu adalah totalitas perilaku dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang sebagai hasil dari pengaruh dari lingkungannya (Soetopo et al., 2019).

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang mencerminkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas hingga selesai atau mengatasi masalah, serta bagaimana individu dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang erat kaitannya dengan lingkungan yang memengaruhi kinerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau karakteristik individu mencakup sifat-sifat atau ciri-ciri yang menggambarkan keadaan sebenarnya seorang individu dan membedakannya dari individu lainnya (Tambingon & Tewal, 2019).

Karakteristik individu mencakup atribut biografis, aspek kepribadian, persepsi, dan sikap yang memiliki potensi memengaruhi kinerja. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Pengaruh karakteristik individu ini terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan, di mana karyawan memainkan peran penting dalam menentukan hasil, baik dalam mencapai prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif, maupun dalam pertumbuhan diri, atau sebaliknya (Gaffar et al., 2017).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Setiap pegawai memiliki ciri khas yang berbeda, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang, sikap, kemampuan, minat, dan faktor lainnya yang bersumber dari diri mereka sendiri. Keberagaman perilaku ini dapat memberikan dampak pada pelaksanaan kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karakteristik individu, yang memiliki peran yang sangat signifikan. Individu adalah istilah yang berasal dari kata "individual" yang mengacu pada orang, perorangan, atau oknum. Dengan merujuk pada definisi tersebut, dapat diciptakan suatu lingkungan untuk anak yang dapat merangsang perkembangan potensi yang dimilikinya dan menghasilkan perubahan dalam kebiasaan serta sikap-sikapnya sesuai dengan yang diinginkan. (Riswanti et al., 2020)

Faktor-faktor yang memengaruhi karakteristik individu melibatkan sejumlah elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan sifat, perilaku, dan atribut pribadi seseorang. Beberapa faktor kunci yang dapat mempengaruhi karakteristik individu meliputi:

1. Pengalaman Hidup : Pengalaman hidup, baik positif maupun negatif, dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karakteristik individu.
2. Lingkungan Sosial : Interaksi dengan lingkungan sekitar, termasuk keluarga, teman, dan masyarakat, dapat membentuk sikap, nilai, dan perilaku individu.
3. Pendidikan dan Pengalaman Belajar : Pendidikan formal dan pengalaman belajar lainnya dapat membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu..
4. Budaya : Nilai-nilai budaya yang diterima oleh individu dari kelompok atau masyarakat tempat mereka tinggal dapat memainkan peran dalam membentuk karakteristik individu.
5. Keadaan Kesehatan : Faktor-faktor kesehatan, baik fisik maupun mental, dapat mempengaruhi karakteristik individu dan cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.
6. Keadaan Emosional : Kondisi emosional, termasuk stres, kebahagiaan, atau ketidakpuasan, dapat memengaruhi bagaimana individu menunjukkan karakteristik tertentu.
7. Pilihan Individu : Keputusan dan pilihan yang dibuat oleh individu dalam kehidupan sehari-hari juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk karakteristik mereka.

2.1.4.3 Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu merujuk pada sejumlah ciri atau tanda yang digunakan untuk menggambarkan sifat-sifat, perilaku, atau atribut unik dari setiap orang. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kepribadian, kecerdasan, keterampilan, nilai, dan preferensi pribadi. Indikator ini membantu mengidentifikasi perbedaan antarindividu dan memahami variasi dalam perilaku dan respons terhadap lingkungan.

Contoh indikator karakteristik individu melibatkan pengamatan terhadap gaya berpikir, cara berinteraksi sosial, tingkat motivasi, dan kecenderungan untuk mengatasi tantangan. Dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, bisnis, atau riset psikologis, pemahaman terhadap indikator karakteristik individu dapat digunakan untuk pengembangan pribadi, penempatan pekerjaan yang sesuai, atau analisis perilaku manusia. Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021).

Penting untuk diingat bahwa indikator karakteristik individu bersifat kompleks dan dapat berubah seiring waktu. Beberapa metode penilaian, seperti tes kepribadian, wawancara, atau observasi perilaku, sering digunakan untuk mengumpulkan informasi yang mendalam tentang karakteristik individu seseorang.

Beberapa indikator karakteristik individu yang umum meliputi:

1. Kepribadian : Termasuk tipe kepribadian, seperti ekstrovert atau introvert, serta faktor-faktor lain seperti neurotisisme, keterbukaan, kecermatan, keramahan, dan kesungguhan.

2. Keterampilan dan Bakat : Keahlian khusus atau bakat yang membedakan individu dalam berbagai bidang, seperti seni, olahraga, atau keterampilan teknis.
3. Nilai dan Keyakinan : Prinsip-prinsip fundamental dan keyakinan moral yang membentuk pola pikir dan perilaku seseorang.
4. Motivasi : Faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, seperti motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (motivasi dari faktor luar)..
5. Kemampuan Komunikasi : Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, termasuk keterampilan mendengarkan, berbicara, dan menulis.
6. Kemampuan Manajemen waktu : Keterampilan dalam mengatur waktu dan tugas untuk mencapai produktivitas yang optimal.
7. Kemampuan mengendalikan emosi : Kemampuan untuk mengatasi tekanan, mengelola dan menjaga keseimbangan emosional.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Menurut (Gumilar Et Al., 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru; Yaitu Kepala Sekolah Berusaha Menjadi Teladan Di Lingkungan Sekolah Dengan Cara Datang Lebih Awal Dan Pulang Paling Akhir. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru, Dari Hasil Wawancara Terungkap Bahwa Digunakan Gaya Kepemimpinan Membertitahukan (Telling), Gaya Ini Dilakukan Dengan Menemui Guru-Guru Secara Personal.

Gaya Kepemimpinan Telling Ini Dilakukan Oleh Kepala Sekolah Pada Saat Rapat Dewan Guru, Sehubungan Dengan Gaya Telling Kepala Sekolah Setiap Pagi, Cara Yang Dilakukan Dengan Duduk Dikantor Dewan Guru, Ia Memantau Setiap Guru Yang Datang Dan Lansung Mengingatkannya Bila Saat Jam Mengajar Tiba.

Menurut (Kartini et al., 2020) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 78,2%. Temuan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3 Sanga Desa, semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerjanya; 2) nilai thitung variabel komunikasi interpersonal sebesar 35,738 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Besaran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja mengajar guru adalah 45,7%. Temuan tersebut membuktikan bahwa komunikasi interpersonal dapat memengaruhi kinerja guru SMP Negeri Sanga Desa.

Menurut (Rahmah Muthia, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru sangatlah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi kepala sekolah. Sebab setiap guru memiliki kemampuan dan latar belakang pengalaman, dan pribadi yang berbedabeda, sehingga memerlukan gaya kepemimpinan kepala sekolah

yang bervariasi. Kemudian disamping gaya kepemimpinan kepala sekolah juga harus mampu melakukan komunikasi kepada guru dengan baik, agar terjadi dialogis antara guru dan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Menurut (Soetopo et al., 2019) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Koefisien pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.055. Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Koefisien pengaruh langsung Karakteristik Individu (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.072. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Dengan demikian semakin meningkat Karakteristik Individu (X2) maka cenderung dapat meningkatkan Motivasi Kerja (Z) akan tetapi meningkatnya tidak signifikan

Menurut (Caksana, 2019) dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA N 1 Tulungagung. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p value sebesar 0,022 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,225. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja guru di SMA Negeri

1 Tulungagung akan meningkat apabila kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik mampu bertanggung jawab memberi motivasi dan membimbing pegawainya serta mempunyai ketegasan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

NO	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. (Kartini et al., 2020)	Metode Penelitian Kuantitatif atau Asosiatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 78,2%. gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3 Sanga Desa. Besaran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja mengajar guru adalah 45,7%.	Kesamaan pada penelitian yaitu meneliti mengenai variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru . Dan juga teknik pengambilan sampel yang dilakukan juga sama yaitu menggunakan metode kuesioner, observasi, interview, penelitian lapangan dan juga penelitian daftar pustaka.	Penelitian ini hanya meneiliti variabel Gaya Kepemimpinan dan perbedaan lain terdapat pada lokasi yang diteliti, tentu saja hal itu menjadi perbedaan pada jumlah sampel data yang diteliti.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja	Metode Penelitian Kuantitatif atau Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh	Kesamaan pada penelitian yaitu meneliti mengenai variabel Gaya	Dari penelitian ini dapat disimpulkan perbedaan yang ada terdapat pada variable dan pada lokasi yang diteliti

	Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. (Soetopo et al., 2019)		terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. begitupun dengan .Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang.	Kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap Kinerja Guru . Dan juga teknik pengambilan sampel yang dilakukan juga	tentu saja hal itu menjadi perbedaan. Pada jumlah sampel data yang diteliti.
3	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA N 1 Tulungagung. (Caksana, 2019)	Metode Penelitian Kuantitatif atau Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Kesamaan pana penelitian yaitu mengenai varaibel gaya kepemimpinan dan kinerja guru.	Dari penelitian ini dapat di simpulkan perbedaan yang ada terdapat pada variabel, lokasi, dan jumlah sampel yang diteliti.
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (Rahmah Muthia, 2018)	Metode Penelitian Kuantitatif atau Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penelitian, kinerja guru sangatlah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi kepala sekolah.	menggunakan teknik metode pengambilan sampel yang sama yaitu menggunakan metode kuesioner	Pada penelitian ini hanya berfokus meneliti Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam. (Gumilar Et Al., 2018)	Metode penelitian kuantitatif atau Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru.	Menggunakan variabel yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Gur .Dan juga teknik pengambilan sampel yang dilakukan juga sama yaitu menggunakan metode kuesioner.	Dari penelitian ini dapat disimpulkan perbedaan yang ada hanya pada lokasi yang diteliti.
---	--	--	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Menurut (Ahmad, Syarwani, Syaiful Eddy, 2020) gaya kepemimpinan pada dasarnya merujuk pada cara seorang pemimpin berperilaku, terutama dalam kemampuannya memimpin dan memengaruhi bawahannya. Harapannya, gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi seluruh anggota organisasi atau komunitas untuk mandiri dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Gaya kepemimpinan dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja

guru. Beberapa pengaruh yang mungkin timbul akibat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah atau atasan terhadap kinerja guru antara lain:

1. Motivasi dan Inspirasi: Gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi dapat meningkatkan semangat kerja guru. Pemimpin yang memberikan dukungan dan arahan yang jelas dapat membuat guru merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
2. Pengembangan Profesional: Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesional guru, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.
3. Pemimpin sebagai Panutan: Pemimpin yang menunjukkan integritas, etika, dan nilai-nilai positif dapat menjadi panutan bagi guru. Kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik dapat menciptakan budaya sekolah yang inspiratif dan memotivasi guru untuk mengikuti jejak yang positif.
4. Pengakuan dan Penghargaan: Pemimpin yang mengakui dan memberikan penghargaan atas pencapaian guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Penghargaan dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong guru untuk berkinerja lebih baik.
5. Komunikasi yang Efektif: Pemimpin yang berkomunikasi secara jelas dan terbuka dapat membantu guru memahami harapan, tujuan, dan visi sekolah. Komunikasi yang baik dapat meminimalkan kebingungan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

6. Manajemen Konflik: Kepemimpinan yang efektif mampu mengelola konflik di antara guru dan para staf, serta mampu menciptakan lingkungan yang harmonis untuk kestabilan suasana sesama guru.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut (Nurhadi & Kurniawan, 2018) Pengertian komunikasi secara umum perlu dianalisis dari dua perspektif, yakni secara etimologis dan terminologis. Dari segi etimologis, asal-usul kata "komunikasi" dapat ditelusuri ke bahasa Latin, yaitu *communicatio* yang berasal dari kata *communis* yang berarti sama. Sama yang dimaksudkan di sini adalah kesamaan makna. Dengan demikian, dalam konteks ini, komunikasi terjadi ketika individu yang terlibat dalam proses tersebut memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang sedang dikomunikasikan. Dengan kata lain, jika mereka saling memahami isi pesan yang disampaikan, maka hubungan antara mereka dapat disebut sebagai hubungan komunikatif.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru mencakup berbagai aspek yang memengaruhi lingkungan kerja dan interaksi di dalamnya. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru:

1. Pemahaman Tujuan Bersama: Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa guru memahami dengan jelas tujuan dan visi pendidikan yang diinginkan oleh kepemimpinan sekolah. Pemahaman bersama ini menjadi dasar bagi perencanaan dan pelaksanaan pengajaran.

2. Dukungan dan Pemahaman Pemimpin Sekolah: Komunikasi terbuka antara guru dan pemimpin sekolah memungkinkan adanya dukungan yang diperlukan. Pemahaman yang baik antara guru dan pemimpin sekolah dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kolaborasi dan Pertukaran Ide: Komunikasi yang baik antar guru mempromosikan kolaborasi dan pertukaran ide. Melalui diskusi dan berbagi pengalaman, guru dapat belajar satu sama lain, meningkatkan keterampilan pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kaya.
4. Hubungan dengan Orang Tua dan Siswa: Komunikasi efektif dengan orang tua dan siswa dapat menciptakan hubungan yang positif. Guru yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menjelaskan tujuan pembelajaran, memberikan umpan balik, dan membangun dukungan yang kuat dari orang tua dan siswa.
5. Manajemen Konflik: Keterampilan komunikasi yang baik membantu guru dalam menangani konflik dengan bijak. Memahami cara mengekspresikan pandangan secara efektif dapat membantu meredakan ketegangan dan mencapai solusi yang memajukan tujuan pendidikan.
6. Motivasi dan Inspirasi: Komunikasi yang memotivasi dan menginspirasi dapat meningkatkan semangat kerja guru. Pemimpin atau rekan kerja yang mampu menyampaikan visi yang kuat, memberikan apresiasi, dan

memberikan dukungan emosional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

2.3.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru

Menurut (Tambingon & Tewal, 2019) Karakteristik individu adalah atribut khusus yang mencerminkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas atau menangani masalah, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ciri-ciri ini memengaruhi kinerja individu dan membedakannya dari individu lainnya, menggambarkan keadaan sebenarnya dari setiap individu.

Pengaruh karakteristik terhadap kinerja guru sangat signifikan, karena karakteristik individu memainkan peran kunci dalam bagaimana seorang guru berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik terhadap kinerja guru:

1. Motivasi Tinggi:

Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, seperti kecintaan pada profesi pendidikan, memiliki dorongan yang kuat untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Motivasi ini dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran dan menginspirasi siswa.

2. Inisiatif dan Kreativitas:

Guru yang memiliki inisiatif dan kreativitas cenderung menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan inovatif. Mereka dapat

menemukan cara baru untuk mengajarkan materi, memecahkan masalah, dan menyesuaikan pengajaran sesuai kebutuhan siswa.

3. Ketekunan dan Konsistensi:

Karakteristik ketekunan membantu guru tetap berfokus dan berkomitmen terhadap tujuan pembelajaran. Guru yang konsisten dalam upaya mereka dapat membangun lingkungan belajar yang stabil dan mendukung pertumbuhan akademis siswa.

4. Kemampuan Menyelesaikan Tugas:

Guru yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran. Mereka dapat mengelola waktu dengan baik dan fokus pada aspek-aspek kritis dalam proses pembelajaran.

5. Kemampuan Memecahkan Masalah:

Guru yang memiliki kemampuan memecahkan masalah dapat merespon tantangan pembelajaran dengan cara yang konstruktif. Kemampuan ini membantu mereka mengangulangi hambatan dan menciptakan lingkungan belajar yang adaptif

6. Kesesuaian terhadap Perubahan:

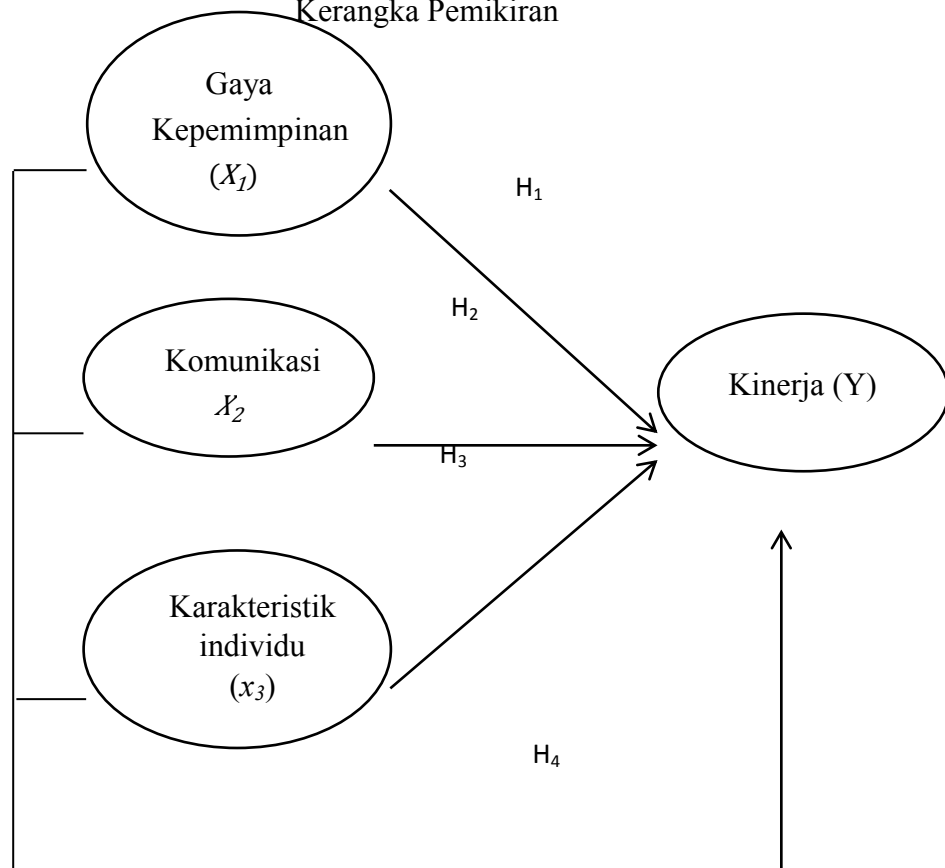
Guru yang fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kurikulum, teknologi atau kebijakan pendidikan dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Kemampuan adaptasi ini penting mengingat lingkungan pendidikan yang dinamis.

7. Komunikasi yang Efektif:

Kemampuan berkomunikasi dengan baik memungkinkan guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Komunikasi yang efektif mendukung pembelajaran yang baik.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Nikita Gozal et al, (2021).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sinabang.
- H_2 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.
- H_3 : Diduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.
- H_4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang. Penelitian ini dilakukan di lingkungan SMK Negeri 1 Sinabang.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono (2018), Pendekatan asosiatif dievaluasi berdasarkan cara penjelasannya, sementara pendekatan kuantitatif dinilai berdasarkan jenis data yang digunakan. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menemukan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berpotensi membangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu fenomena. Sementara itu, Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menitikberatkan pada situasi, kondisi, keadaan, atau elemen lain yang telah disebutkan sebelumnya, dan hasilnya disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini dipilih karena metode ini lebih terfokus pada pemecahan masalah yang lebih aktual dan secara khusus mengeksplorasi situasi, kondisi, keadaan, atau faktor-faktor lain yang awalnya telah dirinci, dijelaskan, dan kemudian dianalisis.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan metode "Cross Section" dalam menentukan horizon waktu. Selain itu, sumber data penelitian berasal dari kuesioner yang diisi oleh Guru di SMK Negeri 1 Sinabang. Penelitian ini dilakukan dari bulan September tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian.

TABEL 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul Proposal				
Survei Awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisisioner				
Penyusunan Skripsi				
sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat agregasi data yang sedang dianalisis, yang dapat mencakup individu, kelompok, organisasional, organisasi, industri,

atau negara. Penting bagi peneliti untuk menetapkan unit analisis bahkan pada tahap perumusan pertanyaan penelitian. Hal ini karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termasuk dalam kerangka kerja dapat ditentukan oleh tingkat di mana data diagregasi untuk analisis. Dalam konteks penelitian ini, unit analisis telah ditentukan sebagai individu guru di SMK Negeri 1 Sinabang, berdasarkan unit observasi yang digunakan.

Tabel 3.2
Bobot Nilai Angket

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah Guru SMK Negeri 1 Sinabang yang terdaftar pada pertengahan tahun 2023 adalah sebanyak 43 orang, dan karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pendekatan sampel ini berpedoman pada (Sugiyono 2018) Jika jumlah populasi kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya sebagai sampel, menjadikan penelitian ini sebagai studi populasi atau sensus. Pendekatan sensus ini melibatkan pemeriksaan setiap elemen populasi secara menyeluruh.

Data yang diperoleh dari sensus dianggap sebagai nilai yang sesungguhnya (true value). Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini mencapai 43 Guru SMK Negeri 1 Sinabang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan sebagai sarana untuk menghimpun informasi yang relevan, akurat, dan dapat dipercaya. Menurut (Jogiyanto Hartono, M. (Ed.). (2018)), berbagai sumber data digunakan, termasuk:

1. Data primer diperoleh melalui proses dokumentasi dan penggunaan kuesioner. Untuk menghimpun informasi terkait variabel penelitian, data dikumpulkan melalui kuesioner jenis tertutup. Kuesioner ini dirancang dengan pertanyaan yang telah diformat sebagai opsi pilihan yang dapat dipilih oleh responden.
2. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka, termasuk sumber informasi seperti artikel dalam majalah pemasaran dan data yang diambil dari sumber internet. Sumber-sumber ini dimanfaatkan untuk mendapatkan data tambahan yang relevan dalam rangka penelitian.

Data mengenai kecerdasan intelektual dan penempatan pegawai dalam konteks partisipasi dan kinerja pegawai dikumpulkan melalui berbagai metode, antara lain:

- a. Wawancara, sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara pewawancara dan responden, dilakukan secara tatap muka atau berhadapan langsung.

b. Kuisisioner, sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan penyediaan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden untuk diisi sebagai tanggapan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Dan Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala ukur	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Guru (Y)	kinerja seorang guru mencakup keterampilan dan dedikasi dalam menjalankan tugas pembelajaran secara optimal, mulai dari merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, hingga mengevaluasi hasil pembelajaran. (Ritonga, 2020)	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional. (Ritonga, 2020)	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya	1. Pengambilan Keputusan 2. Motivasi 3. Komunikasi	1-5	Likert	B1-B5

		terdapat unsur memengaruhi. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan Bersama. (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022)	4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab. (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022)			
3	Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian berita dan ide dari satu sumber informasi ke suatu tujuan tertentu. Dalam konteks komunikasi, sumber informasi dan tujuan tersebut terletak pada pemikiran manusia. (Evi Zahara, 2018)	1. Pemahaman 2. Feedback 3. Ketepatan waktu 4. Kesesuaian media 5. Ketepatan isi. (Evi Zahara, 2018)	1-5	Likert	C1-C5
4	Karakteristik Individu (X3)	karakteristik individu adalah ciri khas yang mencerminkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai atau	1. Kepribadian 2. Keterampilan dan bakat 3. Nilai dan keyakinan 4. Motivasi 5. Kemampuan komunikasi. 6. Kemampuan manajemen waktu 7. Kemampuan	1-5	Likert	D1-D5

		mengatasi masalah, (Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021)	Mengendalikan emosi. (Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021)			
--	--	---	---	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari uji validitas instrumen, uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Adapun pengujian hipotesis menggunakan uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan *software* SPSS 20.0. *for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 - b_3$: Koefisien Regresi masing-masing variabel

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Komunikasi

X_3 : Karakteristik Individu

e: *Standart Error*

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen, teknik, atau proses yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran mampu mengukur dengan benar dan akurat apa yang dimaksudkan. Validitas adalah ukuran sejauh mana instrumen tersebut benarbenar mengukur konsep atau variabel yang dituju. (Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020)) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai dengan Kriteria uji validitas:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total. Nilai tiap pertanyaan dinyatakan nilai X dan nilai total dinyatakan sebagai skor Y.

1) *Pearson Product Moment*

Pengujian validitas data dengan menggunakan *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2}(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah Subjek

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = Jumlah total skor x

$\sum y$ = Jumlah total skor y

Σ = Jumlah dari kuadrat x

Σ = Jumlah dari kuadrat y

2) Rank Spearman

Pengujian validitas data dengan menggunakan *Rank Spearman* dengan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6 \Sigma d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Nilai Reliabilitas

Σd^2 = Jumlah kuadrat antar ranking

n = Jumlah subjek.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas merupakan tahap krusial dalam penelitian yang bertujuan untuk menilai kekokohan dan konsistensi data yang diperoleh dari suatu instrumen pengukuran yang sama. Uji reliabilitas memberikan kontribusi dalam menilai seberapa konsisten hasil pengukuran tetap, terutama saat pengukuran dilakukan secara berulang menggunakan instrumen yang identik. (Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020))

- Apabila hasil koefisien *Alpha* > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliabel*
- Apabila hasil koefisien *Alpha* < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliabel*

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Menjalankan uji asumsi klasik adalah langkah yang baik untuk memastikan bahwa model regresi Anda dapat dipercaya dan hasilnya dapat diandalkan (Nugraha, B. (2022)). Berikut adalah ringkasan asumsi-asumsi klasik yang biasanya diuji dalam analisis regresi:

3.5.4 Normalitas

Pentingnya uji normalitas dalam statistik terletak pada pemeriksaan apakah data mengikuti distribusi normal atau mendekati pola distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan bentuk loncengnya dan ketiadaan kemiringan ke kiri atau ke kanan. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, dan dua di antaranya yang telah Anda sebutkan merupakan metode yang umum digunakan:

1. PP-Plots (Probability-Probability Plots): PP-Plots adalah grafik yang digunakan untuk membandingkan distribusi data dengan distribusi yang diharapkan jika data tersebut mengikuti distribusi normal. Jika data mengikuti distribusi normal, poin-poin dalam PP-Plots akan mengikuti garis diagonal. Jika ada deviasi dari garis diagonal, itu mungkin menunjukkan ketidaknormalan dalam data.
2. Uji Kolmogorov-Smirnov: adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data sama dengan distribusi normal. Dalam uji ini, statistik uji dibandingkan dengan nilai kritis

untuk menentukan apakah data tersebut dapat dianggap sebagai distribusi normal.

Pentingnya uji normalitas dalam statistik terletak pada asumsi banyak metode statistik parametrik, seperti regresi linear, yang mengharapkan data memiliki distribusi normal. Apabila data tidak mengikuti distribusi normal, mungkin diperlukan transformasi data atau penerapan metode statistik nonparametrik yang lebih sesuai. Melalui uji normalitas, dapat dipastikan bahwa asumsi ini terpenuhi sebelum menerapkan analisis statistik tertentu.

3.5.5 Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika ada hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi, yang dapat mengganggu interpretasi model dan estimasi parameter yang akurat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan bersama melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) bersama membandingkan sebagai berikut :

- a) Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas

3.5.6 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah proses untuk mengevaluasi apakah variabilitas atau variasi dari sisa-sisa dalam model regresi berubah di berbagai tingkat nilai variabel independen, yang disebut sebagai heteroskedastisitas, atau tetap konstan, yang disebut homoskedastisitas. Ketika variasi sisa-sisa konstan,

hal ini menandakan adanya homoskedastisitas, yang merupakan asumsi yang diinginkan dalam analisis regresi. Namun, jika variabilitas sisa-sisa berubah secara sistematis seiring dengan nilai prediksi atau variabel independen tertentu, itu menunjukkan keberadaan heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat menghambat interpretasi hasil regresi karena dapat mengakibatkan ketidakakuratan pada kesalahan standar, yang pada gilirannya dapat membuat uji hipotesis terkait parameter regresi menjadi tidak valid. Oleh karena itu, pemeriksaan heteroskedastisitas menjadi penting dalam analisis regresi guna memastikan keabsahan model dan hasil analisis. Berbagai uji statistik khusus, seperti uji Breusch-Pagan atau White, seringkali digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Jika adanya heteroskedastisitas terkonfirmasi, langkah-langkah koreksi atau perbaikan mungkin perlu dilakukan untuk menanggulangi permasalahan ini, seperti menggunakan metode regresi yang lebih tahan terhadap gangguan atau melakukan transformasi data.

3.6 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan sebagai prediksi awal dalam penelitian yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hipotesis merupakan dasar yang jelas untuk menguji hubungan antara variabel dalam konteks penelitian. (Darma, B. (2021)).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.6.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. (Darma, B. (2021)).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.

H_{a1} : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di

SMK Negeri 1 Sinabang.

H_{02} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di

SMK Negeri 1 Sinabang.

H_{a2} : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di

SMK Negeri 1 Sinabang.

H_{03} : Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

di SMK Negeri 1 Sinabang.

H_{a3} : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Guru

di SMK Negeri 1 Sinabang.

3.6.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)(Darma, B. (2021)).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_03 : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang..

H_a3 : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi , dan Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sinabang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SMK Negeri 1 Sinabang

4.1.1 Sejarah SMK Negeri 1 Sinabang

SMK Negeri 1 Sinabang adalah sebuah institusi pendidikan SMK Negeri yang alamatnya di Tgk Diujung Km 4,5 Sinabang - Lasikin, Kab. Simeulue. SMK Negeri ini pertama kali berdiri pada tahun 2003. SMK Negeri 1 Sinabang dibawah pimpinan Kepala Sekolah dengan nama Afdalisa Liharjo, S.E dibantu oleh operator bernama Lusi Agustin, S.E. SMK Negeri 1 Sinabang mendapat status akreditasi grade B dengan nilai 88 (akreditasi tahun 2018) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan SMK Negeri 1 Sinabang

1. Visi

Terwujudnya Lulusan yang Kompeten, Mandiri, Religius dalam keberkerjaan dan Entrepreneurship

2. Misi

- a. Mengembangkan kurikulum, dan peningkatan keterserapan lulusan di IDUKA
- b. Membangun jiwa kemandirian dan berwirausaha
- c. Menanamkan perilaku yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa
- d. Menghasilkan produk unggulan sesuai dengan kompetensi keahlian
- e. Terciptanya lingkungan sekolah yang BEREH

3. Tujuan

- a. Menerapkan pembelajaran Teaching Factory dan Project Based Learning
- b. Menerapkan keterampilan berdasarkan prosedur dan kerja industry
- c. Mewujudkan insan yang beriman, bertaqwa dan bekepribadian luhur
- d. Menghasilkan lulusan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja
- e. Meningkatkan kualitas dan kemandirian lulusan
- f. Terwujudnya lingkungan sekolah sesuai dengan Program BEREH

Tabel 4.1
Deskripsi Mata Pelajaran

No	Bidang Studi	Jumlah	
		Guru PNS	Guru Non PNS
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	1	1
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	1	1
3	Bahasa Indonesia	2	1
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan kesehatan	-	1
5	Sejarah	1	-
6	Seni Tari	1	-
7	Muatan Lokal Pendidikan Islami	1	-
8	Matematika	2	1
9	Bahasa Inggris	3	-
10	Informatika	1	-
11	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial	1	-

12	Produktif Tata Busana	3	-
13	Produktif Tata Boga	4	-
14	Produktif Akuntansi dan Keuangan Lembaga	2	1
15	Produktif Otomatisasi Tata Kelola dan Perkantoran	3	1
16	Produktif Bisnis daring dan Pemasaran	5	-
17	Staf Tendik	-	7
	Total	29	14
	Jumlah	43	

4.2 Karakteristik Resonden

Adapun karakteristik guru dan tendik SMK Negeri 1 Sinabang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	25 – 30 Tahun	5	11.63%
2.	31 – 36 Tahun	21	48.84%
3.	37 – 42 Tahun	8	18.60%
4.	43 – 49 Tahun	5	11.63%
5.	≥ 50 Tahun	4	9.30%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 25-30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 11.63%, responden berdasarkan usia 31-36 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 48.84%, responden berdasarkan usia 37-42 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 18.60%, responden berdasarkan usia 43-49 tahun berjumlah 5

orang dengan persentase sebesar 11.63%, dan responden berdasarkan usia ≥ 50 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 9.30%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	7	16.28%
2.	Perempuan	36	83.72%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diantaranya laki-laki berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 16.28%, dan responden jenis kelamin perempuan 36 orang dengan persentase sebesar 83.72%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	38	88.37%
2.	Belum Menikah	5	11.63%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, diantaranya yang sudah menikah berjumlah 38 orang dengan persentase sebesar 88.37%, dan responden yang belum menikah berjumlah 5

orang dengan persentase sebesar 11.63%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana	43	100%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pendidikan, diantaranya yang lulusan sarjana berjumlah 43 orang dengan persentase sebesar 100%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	7	16.28%
2.	6 – 10 Tahun	17	39.53%
3.	11 – 15 Tahun	6	13.95%
4.	16 – 20 Tahun	9	20.93%
5.	> 20 Tahun	4	9.30%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diantaranya < 5 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 16.28%, responden lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 39.53%, responden lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6

orang dengan persentase sebesar 13.95%, responden lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20.93%, dan responden lama bekerja > 20 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 9.30%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-Rata Perbulan

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	≤ 500.000	6	13.95%
2.	Rp. 1.000.000 – 1.500.000	3	6.98%
3.	Rp. 2.500.000 – 4.000.000	21	48.84%
4.	Rp. 4.200.000 – 5.000.000	7	16.28%
5.	Rp. 5.500.000	6	13.95%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan, diantaranya $\leq$ Rp.500.000 berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 13.95%, responden dengan penghasilan Rp.1.000.000-1.500.000 berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6.98%, responden dengan penghasilan Rp.2.500.000-4.000.000 berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 48.84%, responden dengan penghasilan Rp.4.200.000-5.000.000 berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 16.28%, responden dengan penghasilan Rp. 5.500.000 berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 13.95%. Total jumlah keseluruhan adalah 43 responden dengan persentase 100%.

4.3 Pengujian Data

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Sinabang selama dua hari, terhitung mulai hari Sabtu tanggal 6 s.d 8 Januari 2024. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengunjungi sekolah tersebut dalam rangka memberikan surat izin dari kampus untuk melaksanakan penelitian.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari uji validitas instrumen, uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Adapun pengujian hipotesis menggunakan uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan *software* SPSS 20.0. Adapun deskripsi pengolahan data sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji sejauh ketetapan alat ukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengelolaan data yang diukur dengan program komputer yaitu IBM SPSS Statistics 20.0. Ketentuannya adalah jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan dapat dinyatakan valid. Uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)				
1	P 1	0.393	0.301	Valid

2	P 2	0.566	0.301	Valid
3	P 3	0.441	0.301	Valid
4	P 4	0.504	0.301	Valid
5	P 5	0.491	0.301	Valid
Komunikasi (X)				
6	P 6	0.430	0.301	Valid
7	P 7	0.397	0.301	Valid
8	P 8	0.496	0.301	Valid
9	P 9	0.309	0.301	Valid
10	P 10	0.478	0.301	Valid
Karakteristik Individu (X)				
11	P 11	0.371	0.301	Valid
12	P 12	0.425	0.301	Valid
13	P 13	0.491	0.301	Valid
14	P 14	0.456	0.301	Valid
15	P 15	0.514	0.301	Valid
16	P 16	0.481	0.301	Valid
17	P 17	0.477	0.301	Valid
Kinerja Guru (Y)				
18	P 18	0.591	0.301	Valid
19	P 19	0.405	0.301	Valid
20	P 20	0.449	0.301	Valid
21	P 21	0.390	0.301	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan pada variabel X maupun variabel Y mempunyai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner variabel X dan variabel Y adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,81$ maka data dapat dikatakan sangat reliabel, sebaliknya apabila cronbach alpha $< 0,40$, maka data dapat dikatakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan IBM SPSS *Statistics* 20.0. Hasil uji reliabilitas instrumen kualitas pelayanan *internet banking* dan kepuasan nasabah dapat dilihat pada ringkasan tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.651, yang artinya variabel gaya kepemimpinan dalam pengujian reliabilitas ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.688	5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel komunikasi mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.688, yang artinya variabel komunikasi dalam pengujian reliabilitas ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.679	7

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel karakteristik individu mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.703, yang artinya variabel karakteristik individu dalam pengujian reliabilitas ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.995	4

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja guru mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.995, yang artinya variabel kinerja guru dalam pengujian reliabilitas ini dapat dikatakan sangat reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Instrumen

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas data dengan bantuan program komputer yaitu IBM SPSS *Statistics* 20.0, adapun hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Instrumen

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.291	43	.071	.932	43	.113
Komunikasi	.484	43	.101	.930	43	.108
Karakteristik Individu	.287	43	.069	.892	43	.071
Kinerja Guru	.206	43	.057	.921	43	.096

Berdasarkan hasil *out put* SPSS uji normalitas data yang terdapat pada tabel di atas bagian Komogotov-Smirnov, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.071, variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.101, variabel karakteristik individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0.069, dan variabel kinerja guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0.057. Sesuai dengan keputusan uji normalitas apabila nilai signifikansi > 0.05 maka data dalam penelitian dapat disimpulkan normal. Dari hasil tersebut maka seluruh variabel yang diujikan berdistribusi normal, dan data tersebut dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas Instrumen

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki pengaruh atau tidak satu samalainnya. Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Hasil uji multikolinieritas apabila menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance > 0.100 , hal ini berarti bahwa diantara variabel independen di dalam penelitian ini tidak terjadi pengaruh atau tidak memiliki pengaruh satu sama lainnya artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF diatas 10 dan nilai Tolerance $<$

0.100 maka memiliki pengaruh atau terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas Instrumen

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.929	1.076
	Komunikasi	.933	1.072
	Karakteristik Individu	.976	1.025
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Berdasarkan hasil *out put* SPSS uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.929 dan VIF sebesar 1.076, variabel Komunikasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.933 dan VIF sebesar 1.072, dan variabel Karakteristik Individu memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.976 dan VIF sebesar 1.025. Sesuai dengan keputusan uji multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0.100 dan VIF < 10 maka data dalam penelitian disimpulkan tidak adanya terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas Instrumen

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Berikut ini hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Instrumen
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.204	2.767		-.074	.942
	Gaya Kepemimpinan	.033	.063	.085	.529	.600
	Komunikasi	.088	.087	.162	1.003	.322
	Karakteristik Individu	-.072	.086	-.132	-.841	.406
a. Dependent Variable: ABS						

Berdasarkan hasil *out put* SPSS uji heteroskedastisitas yang terdapat pada tabel 4.12 di atas yang diperoleh dari nilai transform (ABS), terdapat nilai signifikansi (sig) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.600, variabel Komunikasi sebesar 0.322, dan variabel Karakteristik Individu sebesar 0.406 yang artinya > 0.05 . Sesuai dengan keputusan uji heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0.05 maka data dalam penelitian tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Sebelum membahas tentang berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu kepala sekolah terhadap kinerja guru, berikut akan dibahas terlebih dahulu tentang masing-masing variabel yang ada. Sebagai variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu Kepala Sekolah dan sebagai variabel Y kinerja Guru yang pada penelitian ini berlokasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sinabang Kabupaten Simeulue. Untuk lebih jelasnya berikut uraian masing-masing variabel.

1. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. *Leader* (pemimpin) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, lahirilah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.

Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk memahami dan melakukan apa yang diinginkan serta proses untuk memfasilitasi individu dan usaha untuk menyelesaikan tujuan bersama (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Sesuai dengan pendapat Kurniadin dan Machali (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok atau bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan

oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut hasil rekapitulasi nilai kuesioner gaya kepemimpinan dalam penelitian ini.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kepala Sekolah melibatkan Guru atau Tim dalam pengambilan keputusan	18	42	20	47	5	12	0	0	0	0	4.3
2	Sejauh mana Kepala Sekolah memberikan dukungan kepada Guru dalam meningkatkan motivasi Mengajar	20	47	20	47	3	7	0	0	0	0	4.4
3	Kepala Sekolah menyampaikan pesan, ide, dan tujuan dengan jelas serta dapat	20	47	19	44	4	9	0	0	0	0	4.4

	dipahami											
4	Kepala Sekolah mampu mengendalikan Masalah serta bijaksana dalam hal membimbing bawahan	18	42	21	49	4	9	0	0	0	0	4.3
5	Kepala sekolah bertanggung jawab dengan seluruh keputusan baik dengan organisasi maupun warga Sekolah	21	49	15	35	7	16					4.3

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 20 orang (47%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 5 orang (12%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 2 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 20 orang (47%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 20 orang (47%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 3 orang (7%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 3 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 20 orang (47%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 19 orang (44%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 4 orang (9%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 4 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 41 orang (49%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 4 orang (9%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 5 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 21 orang (49%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 15 orang (35%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 7 orang (16%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalambentuk distorsi. Komunikasi kepala

sekolah adalah proses penyampaian informasi (pesan) kepada guru dan dapat melaksanakan informasi tersebut kepada anak didik. Kepala Sekolah sebagai sumber informasi di sekolah sangat dibutuhkan oleh guru-guru, agar yang disampaikan dapat terlaksana bagi pengembangan guru itu sendiri dan juga bagi siswa.

Istilah komunikasi sendiri secara bebas dipergunakan oleh setiap orang dalam masyarakat ini, termasuk didalamnya selain ahli komunikasi juga ahli perilaku organisasi. Usman (2013) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Membangun komunikasi yang efektif tidaklah mudah, banyak syarat yang harus diperhatikan oleh komunikator untuk mencapai tujuan komunikasi dengan tepat. Tipe komunikasi yang akan dibicarakan dibagi atas empat macam tipe, yakni komunikasi dengan diri sendiri, komunikasi antar pribadi, komunikasi publik, dan komunikasi massa (Fatimah, Djailani, Khairuddin, 2015).

Komunikasi di sekolah itu sangat besar peranan atau manfaatnya menyampaikan pesan yaitu kepala sekolah kepada guru dan guru dapat melaksanakan informasi itu kepada anak didik. Disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Bentuk disiplin guru yaitu kehadiran tepat waktu, mengajar sesuai dengan perencanaan pembelajaran, dan menyusun perangkat pembelajaran seperti rincian minggu

efektif, RPP, program tahunan, program semester, dan kriteria ketuntasan minimal.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pusat kekuatan dan dinamisator bagi organisasi harus mampu berkomunikasi kepada semua pihak, baik secara formal dan informal. Dalam hal ini, gaya komunikasi menjadi hal yang penting untuk seorang kepala sekolah. Gaya komunikasi kepala sekolah akan mempengaruhi para guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam mewujudkan visi, misi, serta sasaran sekolahnya (Mintari, Fadlilah, & Bawaihi, 2020).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, menghimpun dan menampung berbagai pendapat dan keluhan, saling memberi dan menerima serta silaturahmi dan kekeluargaan semakin baik. Sifat keterbukaan sangat menentukan diantara kedua, komunikasi tersebut sangat erat kaitannya dengan disiplin guru dalam kegiatan mengajar peserta didik.

Berikut hasil rekapitulasi nilai kuesioner Komunikasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Kuesioner Komunikasi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat memahami informasi yang di sampaikan oleh Guru lain kepada saya	20	47	18	42	5	12	0	0	0	0	4.3
2	Saya dapat menerima informasi yang di sampaikan serta merespon dengan baik apa yang disampaikan	18	42	23	53	2	5	0	0	0	0	4.4
3	Saya berkomunikasi dan menyampaikan informasi berdasarkan waktu yang tepat	19	44	21	49	3	7	0	0	0	0	4.4
4	Saya merasa nyaman berkomunikasi adanya media dengan guru di SMK Negeri 1 Sinabang	18	42	16	37	9	21	0	0	0	0	4.2
5	Saya menyampaikan pesan dan informasi berdasarkan apa yang disampaikan kepada saya	22	51	14	33	7	16	0	0	0	0	4.3

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 20 orang (47%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 5 orang (12%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 2 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 23 orang (53%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 2 orang (5%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 3 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 19 orang (44%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 21 orang (49%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 3 orang (7%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 4 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 16 orang (37%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 9 orang (21%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang

(0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.2.

Pada pernyataan 5 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 22 orang (51%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 14 orang (33%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 7 orang (16%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

3. Karakteristik Individu

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang dapat diidentifikasi melalui dua tipe kepemimpinan, yaitu pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) dan pemimpin yang berorientasi pada bawahan (*employee oriented*) (Usman, 2014). Pemimpin yang berorientasi pada tugas lebih memperhatikan penyelesaian tugas dengan pengawasan yang ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya dan pengaruh baik dengan bawahan dia berikan. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan cenderung lebih memperhatikan pengaruh yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi daripada mengawasi dengan ketat, dan lebih merasakan perasaan bawahannya.

Untuk mensukseskan dalam membuat manajemen sekolah serta mensukseskan kepemimpinannya, kepala sekolah dituntut memiliki ketrampilan-ketrampilan, misalnya keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi, serta keterampilan teknik. Keterampilan Konseptual ini dimaksudkan adalah keterampilan untuk memahami dan mengeoperasikan organisasi. Sedangkan

keterampilan manusiawi dimaksudkan adalah keterampilan yang membuat kepala sekolah bisa bekerja sama dalam tim, serta memotivasi dan memimpin. Sedangkan keterampilan teknik ini dimaksudkan adalah ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode serta teknik dan juga kemampuan menyelesaikan tugas tertentu. Kepala sekolah yang efektif bisa memimpin lembaga pendidikan adalah kepala sekolah yang memiliki ketangguhan pribadi (Azhar, 2017).

Agar kepemimpinannya efektif, seorang kepala sekolah harus memiliki dan melakukan beberapa perilaku atau karakteristik sebagai kepala sekolah yang efektif. Ada tiga perilaku kepala sekolah yang efektif sebagai pemimpin pembelajaran, yaitu: memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin mereka capai, visi itu membimbing kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolahnya, dan kepala sekolah yang efektif memfokuskan aktivitasnya pada pembelajaran dan kinerja guru di kelas sesuai dengan misi tersebut. Ada enam karakteristik kepala sekolah yang efektif. Karakteristik kepala sekolah tersebut meliputi: (1) memiliki visi yang kuat apa yang sekolah dapat lakukan dan mendorong seluruh personel sekolah merealisasikan visi tersebut, (2) memiliki harapan yang tinggi pada prestasi siswa dan performansi guru, (3) mengobservasi guru-guru di kelas dan memberikan balikan yang positif dan konstruktif dengan tujuan memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran, (4) mendorong adanya penggunaan sejumlah waktu pembelajaran yang efisien dan merancang suatu prosedur untuk meminimalkan gangguan, (5) menggunakan sumber-sumber material dan personel secara kreatif, (6) memonitor prestasi siswa secara

individual dan kolektif dan menggunakan informasi untuk membimbing perencanaan pembelajaran Davis dan Thomas (Sobri, 2020)

Berikut hasil rekapitulasi nilai kuesioner Karakteristik Individu dalam penelitian ini.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Kuesioner Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menampilkan perilaku baik agar menjadi contoh untuk seluruh warga Sekolah	22	51	17	40	4	9	0	0	0	0	4.4
2	Saya merasa kegiatan yang melibatkan guru dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan	25	58	16	37	2	5	0	0	0	0	4.4
3	Saya menilai dan meyakini pengetahuan dapat memberikan dorongan positif terhadap lingkungan Sekolah	22	51	18	42	3	7	0	0	0	0	4.4
4	Saya merasa termotivasi dengan apa yang di sampaikan Kepala Sekolah kepada Guru.	18	42	24	56	1	2	0	0	0	0	4.4

5	Saya merasa informasi yang disampaikan kepada Guru disampaikan secara terbuka dan transparan	28	65	14	33	1	2	0	0	0	0	4.6
6	Saya mengatur manajemen waktu untuk memprioritas tugas sehari hari di lingkungan Sekolah	19	44	16	37	8	19	0	0	0	0	4.3
7	Apakah anda merasa memiliki dukungan dari Guru dan Kepala Sekolah dalam menghadapi tantangan emosional, stres, selama berada di Sekolah	23	53	14	37	4	9	0	0	0	0	4.4

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 22 orang (51%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 17 orang (40%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 4 orang (9%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 2 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 25 orang (58%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 16 orang (37%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 2 orang (5%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 3 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 22 orang (51%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 3 orang (7%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

Pada pernyataan 4 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 24 orang (56%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.6.

Pada pernyataan 5 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 28 orang (65%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 14 orang (33%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang

(0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 6 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 19 orang (44%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 16 orang (37%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 8 orang (19%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 7 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 23 orang (53%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 14 orang (37%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 4 orang (9%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.4.

4. Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *performance*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus di dukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi

yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Madjid, 2016)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2015: 2).

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Sunarsi, 2020).

Sedangkan kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Berikut hasil rekapitulasi nilai kuesioner Kinerja Guru dalam penelitian ini.

Tabel 4.19
Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan jelas dan terstruktur	22	51	19	44	2	5	0	0	0	0	4.5
2	Saya menjaga sikap profesional dan Etika dalam interaksi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja	23	53	18	42	2	5	0	0	0	0	4.5
3	Saya berinteraksi baik dengan seluruh Warga Sekolah	17	40	24	56	2	5	0	0	0	0	4.3

4	Saya mengikuti perkembangan terkini di bidang pendidikan dan mata pelajaran yang saya ajarkan	26	60	17	40	0	0	0	0	0	0	4.6
---	---	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	-----

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 22 orang (51%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 19 orang (44%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 2 orang (5%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.5.

Pada pernyataan 2 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 23 orang (53%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 18 orang (42%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 2 orang (5%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.5.

Pada pernyataan 3 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 17 orang (40%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 24 orang (56%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 2 orang (5%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.3.

Pada pernyataan 4 sebagian dari responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 26 orang (60%), responden yang menjawab “Setuju/S” sebanyak 17 orang (40%), responden yang menjawab “Kurang Setuju/KS” sebanyak 0 orang (0%), responden yang menjawab “Tidak Setuju/TS” sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju/STS” sebanyak 0 (0%). Sedangkan rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 4.6.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau (parsial) dan simultan (bersama-sama). Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 sebagai berikut.

4.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian variabel independen secara parsial atau secara individual dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen. Pengujian dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2.022

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.608	4.320		8.465	.000
	Gaya Kepemimpinan	.119	.098	.185	2.909	.034
	Komunikasi	.093	.136	.104	2.785	.007
	Karakteristik Individu	.274	.134	.306	3.051	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, keputusan pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.022) atau $sig. < 0.05$ maka variabel independen memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen. Dari tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2.909 dan $sig.$ 0.034, variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.785 dan $sig.$ 0.007, dan variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar 3.051 dan $sig.$ 0.047. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap variabel memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan $sig. < 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen, dengan kata lain variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan secara individu dengan kinerja Guru SMK Negeri 1 Sinabang. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,893 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpina, Komunikasi, dan Karakteristik Individu terhadap variabel terikat Kinerja Guru sebesar 89,3% yang artinya hubungan positif dan

sangat erat. Nilai $R^2 = 0,814$, berarti 81,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu sedangkan sisanya 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2.85. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.472	3	2.824	3.368	.045 ^b
	Residual	46.505	39	1.192		
	Total	54.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, keputusan pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2.85). Dari tabel di atas, nilai F

hitung sebesar (3.368) artinya lebih besar dari F tabel (2.85). Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Sorang kepala sekolah dapat menanggulangi permasalahan dan mengendalikan perilaku guru-guru serta mengikat perhatian mereka secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah adalah hal yang perlu dilaksanakan. Misalnya membantu dan mengarahkan guru-guru yang mengalami kesulitan dalam merumuskan tujuan pengajaran, membantu dan membimbing guru-guru menemukan, menyusun dan mengembangkan materi pelajaran, membimbing guru-guru untuk merumuskan dan menentukan pendekatan atau teknik yang tepat dalam menyajikan materi pelajaran. Membantu guru-guru yang mengalami ketegangan atau konflik karena menghadapi, menyelesaikan permasalahan yang timbul sebagai akibat dari kesalah pahaman serta perbedaan pendapat yang mengakibatkan ketidakcocokan atau konflik di antara para guru khususnya guru, menolong guru-guru yang mengalami kesulitan dalam memahami suatu tugas, menyadarkan dan memberikan arahan yang mendorong guru-guru agar memperlihatkan sikap kesungguhan dalam mengajar dan sebagainya.

Jika hal-hal di atas dapat diperhatikan dan ditangani oleh kepala sekolah secara serius dan efektif maka para guru dan staf administrasi merasa senang, menghargai, menaruh hormat dan percaya kepada kepala sekolahnya sebagai pemimpin mereka. Keadaan demikian ini diyakini akan semakin mengefektifkan dan meningkatkan keharmonisan kerja antara kepala sekolah dan guru-guru serta staf administrasi di sekolah. Hal yang mudah dilihat di sini adalah bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin nampak lebih banyak memiliki power (kekuatan) atau pengaruh untuk mengendalikan dan membangun pengaruh yang baik dengan guru-guru dan stafnya Salusu (Suwarni, 2011).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan keputusan pengujian yang digunakan yakni jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.022) atau $sig. < 0.05$ maka variabel independen memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen. Dari data yang diperoleh, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.909 dan $sig.$ 0.034. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0.05$, artinya variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen, dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.

Hasil penelitian yang serupa dilakukan Yanto (2022), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, pengaruhnya sebesar 91,6%, gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Plus Muhammadiyah Natar. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data penelitian berupa angket sebanyak 39 item untuk Variabel (Gaya Kepemimpinan) dan 39 item untuk Variabel Y (Kinerja Guru). Hasil perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa angka koefisien regresi sebesar 0,987. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka penelitian ini memiliki pengaruh positif. Jika dilihat dari hasil nilai $(18,962) > (2,040)$ dengan Signifikasi sebesar 0,025 maka ditolak dan di terima, jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berdasarkan teknik probabilitas dihasilkan $Sig = 0,00$ dan nilai $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ karena nilai $Sig < \alpha$ yaitu $0,00 < 0,025$ maka ditolak. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 91,6% dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Plus Muhammadiyah Natar Lampung Selatan.

Penelitian lain dilakukan Nasution dan Ichsan (2020), Dari hasil analisis data dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} adalah sebesar 5,458 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,069. Hasil uji-t diperoleh $sig = 0,000 < \alpha = 5\%$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian koefisien determinasi (R^2) nilai adjusted R square sebesar 0,569 hal ini berarti 56,9%

Gaya Kepemimpinan dapat dijelaskan Kinerja Guru sisanya 43,1% yang dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi kepala sekolah SMP Yayasan Perguruan Letjen S. Parman untuk membuat kebijakan sekolah yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawainya agar pegawainya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan dengan baik oleh seorang pemimpin (*leader*) dan dapat diterima oleh pegawainya sehingga kinerja pegawai tersebut meningkat. Apabila kinerja pegawai meningkat maka pencapaian sekolah juga maksimal.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Keterampilan komunikasi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya di sebuah organisasi. Barnard dan Kuswarno menjelaskan komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi dan

komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi partisipasi orang di dalamnya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar yang selalu dilakukan manusia setiap waktunya. Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial sudah pasti melakukan komunikasi dengan manusia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia. Shannon dan Weaver menyatakan bahwa komunikasi sebagai bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak disengaja, tidak terbatas pada bentuk komunikasinya baik menggunakan bahasa verbal maupun non verbal (Rina Nurahman, (2017).

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di madrasah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai pusat kekuatan dan dinamisator bagi organisasi harus mampu berkomunikasi kepada semua pihak, baik secara formal dan informal. Dalam hal ini, gaya komunikasi menjadi hal yang penting untuk seorang kepala madrasah. Gaya komunikasi kepala madrasah akan mempengaruhi para guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam mewujudkan visi, misi, serta sasaran sekolahnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0, pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja guru dengan keputusan pengujian yang digunakan yakni jika $t \text{ hitung} >$

t tabel (2.022) atau sig. < 0.05 maka variabel independen memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen. Dari data yang diperoleh, variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar 3.051 dan sig. 0.007. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan sig. < 0.05 , artinya variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen, dengan kata lain variabel gaya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mintari, Fadlilah, dan Bawaihi (2020), Hasil penelitian menemukan ada dua gaya komunikasi kepala sekolah di Yayasan Nururroddhiyah dalam meningkatkan kinerja guru, pertama, *the equalitarian style*; memberi kesempatan pada guru untuk menyampaikan saran atau pendapat. Kedua, *the relinquishing style*; mencerminkan kesediaan menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, dari pada keinginan perintah, meskipun kepala madrasah mempunyai hak untuk memberi perintah.

Penelitian lain juga sependapat dengan penelitian tersebut yang dilakukan Lyni et al (2013), Hasil analisa menunjukkan pengaruh positif antara kedua variable dengan kekuatan hubungan sedang yaitu sebesar 0,5722. Koefisien determinasi sebesar 32,74% artinya kinerja guru dan staf pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi kepala sekolah dan 67,26 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian,

penulis memperoleh kesimpulan bahwa komunikasi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan staf pegawai pada SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Hal ini ditunjukkan melalui uji hipotesis t hitung $>$ dari t tabel ($4,068 > 2,033$). Akan tetapi, kinerja guru dan staf pegawai selain harus dipertahankan, juga harus ditingkatkan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan komunikasi secara terus menerus pada SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan atau kepala sekolah harus mempunyai komunikasi yang efektif dalam menyampaikan pesan kepada bawahannya agar pesan yang disampaikan tersebut dapat dilaksanakan secara tepat dan sesuai dengan keinginan atasan. Di samping itu, bawahan juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menerima setiap pesan yang disampaikan oleh atasan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas sesuai dengan yang diperintahkan secara baik.

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru

Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kelangsungan sekolah. Selain karakteristik individu, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang penting dalam suatu sekolah. Kepemimpinan merupakan bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa adanya seorang pemimpin atau kepala sekolah maka tujuan organisasi atau sekolah yang dibuat tidak

akan ada artinya karena tidak ada orang yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru dengan keputusan pengujian yang digunakan yakni jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.051) atau $sig. < 0.05$ maka variabel independen memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen. Dari data yang diperoleh, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.051 dan $sig.$ 0.047. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0.05$, artinya variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara individu atau parsial dengan variabel dependen, dengan kata lain variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayah (2021) dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa pada variabel Karakteristik Individu (X1), nilai t_{hitung} sebesar 2,176, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,028. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik individu baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo.

Penelitian lain yang dilakukan Azzahra, et al (2023). Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan secara simultan karakteristik individu, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki dan melakukan beberapa perilaku atau karakteristik sebagai kepala sekolah yang efektif. Ada tiga perilaku kepala sekolah yang efektif sebagai pemimpin pembelajaran, yaitu: memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin mereka capai, visi itu membimbing kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolahnya, dan kepala sekolah yang efektif memfokuskan aktivitasnya pada pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan beberapa penjelasan variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja guru. Apabila dilihat dari keputusan pengujian dengan menggunakan hipotesis uji F (simultan), data yang diperoleh yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil tersebut, nilai F_{hitung} sebesar (3.368) artinya lebih besar dari F_{tabel} (2.85). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh

nilai r sebesar 0,893 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Karakteristik Individu terhadap variabel terikat Kinerja Guru sebesar 89,3% yang artinya hubungan positif dan sangat erat. Nilai R square = 0,814, berarti 81,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu sedangkan sisanya 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari beberapa penjelasan tersebut, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji hipotesis T (Parsial) bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja guru. Sedangkan pengujian hipotesis dengan uji F (Simultan), variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0. Dari data yang diperoleh, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2.909 dan sig. 0.034. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0.05, artinya variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Sinabang.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0. Dari data yang diperoleh, variabel gaya komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.785 dan sig. 0.007. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0.05, artinya variabel Gaya Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Sinabang.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji hipotesis T (parsial) dengan bantuan program SPSS 20.0. Dari data yang diperoleh, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3.051 dan sig. 0.047. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0.05, Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Sinabang.

4. Berdasarkan keputusan pengujian dengan menggunakan hipotesis uji F (simultan), data yang diperoleh yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil tersebut, nilai F_{hitung} sebesar (3.368) artinya lebih besar dari F_{tabel} (2.85). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kata lain variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sinabang.
5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,893 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Karakteristik Individu terhadap variabel terikat Kinerja Guru sebesar 89,3% yang artinya hubungan positif dan sangat erat. Nilai $R^2 = 0,814$, berarti 81,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan karakteristik individu sedangkan sisanya 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mengandung pengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar kepala sekolah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Akbar, N. (2018). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(2), 82–92.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.
- Gaffar, I. D., Abduh Thamrin, & Yantahin, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(005), 13–25.
- Gumilar, G. G., Munzir, T., Kunci:, K., Kepemimpinan, G., Sekolah, K., & Guru, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam the Effect of School of Leadership Leadership on Indo-Asia Batam Global Teacher'S Performance. *Dimensi*, 7(2), 255–266. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1710/1262>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.

<http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

- Hendri, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Madinaska*, 1(2), 92–102. <https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinaska>
- Ikhsan, M. R., Rifdarmon, R., Martias, M., & Setiawan, D. (2023). Studi Kelayakan Sarana dan Prasarana Praktik Teknik Sepeda Motor di SMK Swasta Pembina Bangsa Bukittinggi. *Jurnal Teknologi Dan Pendidikan Vokasi Indonesia*, 1(4), 453–462.
- Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied BusinessandEconomic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Kartini, Ahmad, S., & Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. *JournalofEducationResearch*, 1(3), 290–294. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34>
- Lailatussaadah, L. (2018). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Lian, B., & Wardarita, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 18–25.
- Masdul, M. R. (2018). Komunikasi Pembelajaran Learning Communication. *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 13(2), 1–9.
- Novianti, R. D., Sondakh, M., & Rembang, M. (2018). Komunikasi antarpribadi dalam harmonisasi suami istri. *Acta Diurna*, VI(2).
- Nurhadi, Z. F., & Kurniawan, A. W. (2018). Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90–95.
- Prasica Devi, I. A. G. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal IlmiahPendidikanProfesiGuru*, 4(2), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru,

disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2)150.
<https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>

Rahayu, I. D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1–9.
<https://media.neliti.com/media/publications/87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-program-k.pdf>

Rahmah Muthia.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 1, 1–26.

Reichb, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 1. 34(5), 52–56.

Riswanti, C., Halimah, S., Magdalena, I., Tiarma, &, & Silaban, S. (2020). Perbedaan Individu dalam Lingkup Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(1), 97–108. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>

Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>

Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v6i2.4069>

Siregar, R. A. (2019). Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Bpkp Sumatera Utara). *Accumulated Journal*, 1(1), 58–68.

Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jmm*17,5(02).
<https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947>

Stkip, D., & Daya Binjai, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2).

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>

- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Timbowo, D. (2018). Manfaat Penggunaan Smartphone Sebagai Media Komunikasi (Studi pada Mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi). *E-Journal "Acta Diurna"*, 1(2), 1–13.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/11719>
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Presilawati, Febyolla, Ali Amin, and Andi Fahmi. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10.S1 (2022): 439-454.
- Renanda, Akmal, S. E. Febyolla Presilawati, and Sulfitra Sulfitra. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 9.1 (2019).
- Arifandi, M., & Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol, 9(0), 2.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Jogiyanto Hartono, M. (Ed.). (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.

- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Ahmad Yusuf Sobri. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah Yang Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4 (2), 41-52.
- Ashlan, S., Akmaluddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya)*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Asterina, F., dan Sukoco. (2019). PengaruhKepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja,dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *JurnalAkuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Azhar, S. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*Vol. 4 (1), 20-29.
- Azzahra, A., Dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. *DIMENSI*, 12 (2), 573-588.
- Fatimah, Djailani, Khairuddin. 2015. Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3 (4), 149-159.
- Hidayah, S. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, UT.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3 (2), 54-63.
- Kurniadin, D., Machali, I. (2014). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lyni, L., Nainggolan, P., Tarigan, P., Butarbutar, M. (2013). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Pegawai Pada SMP Swasta Sultan Agung Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1 (2), 8-15.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui:Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*.Yogyakarta: Samudra Biru.

- Mintari, M., Fadlilah,. Bawaihi. 2020. Gaya Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Yayasan Nururroddhiyah Kota Jambi. *Journal of Management in Education*, 5 (2), 37-42.
- Siregar, M., Amin, M., Harahap, J M., Hasibuan, M I. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhan batu Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2), 38-47.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja danKepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Usman, H. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Ak-sara.
- Yanto, H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Gurudi Sma Plus Muhammadiyah Natar Lampung Selatan*.

LAMPIRAN

1. *Output Uji Validitas* a. *Gaya Kepemimpinan*

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.065	.127	.006	-.192	.393**
	Sig. (2-tailed)		.680	.416	.970	.217	.009
	N	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	.065	1	.040	.092	.243	.566**
	Sig. (2-tailed)	.680		.798	.555	.116	.000
	N	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	.127	.040	1	-.025	-.037	.441**
	Sig. (2-tailed)	.416	.798		.872	.816	.003
	N	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.006	.092	-.025	1	.064	.504**
	Sig. (2-tailed)	.970	.555	.872		.683	.001
	N	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	-.192	.243	-.037	.064	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.217	.116	.816	.683		.001
	N	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.393**	.566**	.441**	.504**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.003	.001	.001	
	N	43	43	43	43	43	43

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

b. *Komunikasi*

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.012	-.028	-.187	.021	.430**
	Sig. (2-tailed)		.938	.860	.230	.895	.004
	N	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	-.012	1	-.107	-.214	.191	.397**
	Sig. (2-tailed)	.938		.495	.168	.220	.204
	N	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	-.028	-.107	1	-.129	.232	.496**
	Sig. (2-tailed)	.860	.495		.411	.134	.001
	N	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	-.187	-.214	-.129	1	.221	.309**
	Sig. (2-tailed)	.230	.168	.411		.137	.179
	N	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	.021	-.191	.232	-.231	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.895	.220	.134	.137		.001

N	43	43	43	43	43	43
Pearson Correlation	.430**	.197	.496**	.209	.478**	1
Total Sig. (2-tailed)	.004	.204	.001	.179	.001	
N	43	43	43	43	43	43

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

c. Karakteristik Individu

Correlations								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1 Pearson Correlation	1	.023	-.397**	-.207	-.087	-.076	.095	.371**
P1 Sig. (2-tailed)		.886	.008	.183	.578	.628	.873	.380
P1 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2 Pearson Correlation	.023	1	.054	.142	.042	-.047	-.099	.425**
P2 Sig. (2-tailed)	.886		.733	.364	.789	.765	.528	.005
P2 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3 Pearson Correlation	-.397**	.054	1	-.106	.217	.057	-.340*	.491**
P3 Sig. (2-tailed)	.008	.733		.499	.162	.717	.026	.220
P3 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4 Pearson Correlation	-.207	.142	-.106	1	.273	.096	.059	.456**
P4 Sig. (2-tailed)	.183	.364	.499		.076	.541	.709	.002
P4 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5 Pearson Correlation	-.087	.042	.217	.273	1	.005	-.020	.514**
P5 Sig. (2-tailed)	.578	.789	.162	.076		.972	.897	.000
P5 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6 Pearson Correlation	-.076	-.047	.057	.096	.005	1	.019	.481**
P6 Sig. (2-tailed)	.628	.765	.717	.541	.972		.905	.001
P6 N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7 Pearson Correlation	.025	-.099	-.340*	.059	-.020	.019	1	.477**
P7 Sig. (2-tailed)	.873	.528	.026	.709	.897	.905		.073
P7 N	43	43	43	43	43	43	43	43
Total Pearson Correlation	.137	.425**	.191	.456**	.514**	.481**	.277	1
Total Sig. (2-tailed)	.380	.005	.220	.002	.000	.001	.073	
Total N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

d. Kinerja Guru

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.191	-.164	.032	-.040	.591**
	Sig. (2-tailed)		.220	.294	.840	.797	.000
	N	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	.191	1	-.654**	-.074	.159	.405**
	Sig. (2-tailed)	.220		.000	.636	.308	.007
	N	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	-.164	-.654**	1	-.002	-.151	-.449
	Sig. (2-tailed)	.294	.000		.990	.333	.755
	N	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.032	-.074	-.002	1	-.047	.390**
	Sig. (2-tailed)	.840	.636	.990		.763	.010
	N	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	-.040	.159	-.151	-.047	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.797	.308	.333	.763		.000
	N	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.591**	.405**	-.049	.390**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.755	.010	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

2. Output Uji Reliabilitas

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.688	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.679	7

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

d. Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.995	4

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

3. Output Uji Normalitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gaya Kepemimpinan	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
Komunikasi	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
Karakteristik Individu	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
Kinerja Guru	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
Gaya Kepemimpinan	Mean		21.3953	.27064
	95% Confidence Interval for Lower Bound		20.8492	

Komunikasi	Mean	Upper Bound	21.9415	
	5% Trimmed Mean		21.4612	
	Median		22.0000	
	Variance		3.150	
	Std. Deviation		1.77468	
	Minimum		16.00	
	Maximum		25.00	
	Range		9.00	
	Interquartile Range		2.00	
	Skewness		-.744	.361
	Kurtosis		.930	.709
	Mean		21.5116	.19510
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	21.1179	
	Mean	Upper Bound	21.9054	
	5% Trimmed Mean		21.5168	
	Median		22.0000	
	Variance		1.637	
	Std. Deviation		1.27936	
	Minimum		19.00	
	Maximum		24.00	
	Range		5.00	
	Interquartile Range		1.00	
	Skewness		-.278	.361
	Kurtosis		-.226	.709
Karakteristik Individu	Mean		22.4186	.19470
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	22.0257	
	Mean	Upper Bound	22.8115	
	5% Trimmed Mean		22.4651	
	Median		23.0000	
	Variance		1.630	
	Std. Deviation		1.27676	
	Minimum		20.00	
	Maximum		24.00	
	Range		4.00	
	Interquartile Range		3.00	
	Skewness		-.278	.361
	Kurtosis		-1.062	.709
	Mean		22.0233	.17447
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	21.6712	
Kinerja Guru	Mean	Upper Bound	22.3754	
	5% Trimmed Mean		22.0517	

Median	22.0000	
Variance	1.309	
Std. Deviation	1.14410	
Minimum	19.00	
Maximum	24.00	
Range	5.00	
Interquartile Range	2.00	
Skewness	-.147	.361
Kurtosis	.166	.709

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.291	43	.071	.932	43	.113
Komunikasi	.484	43	.101	.930	43	.108
Karakteristik Individu	.287	43	.069	.892	43	.071
Kinerja Guru	.206	43	.057	.921	43	.096

a. Lilliefors Significance Correction

4. *Output Uji Multikolinieritas*Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan	.929	1.076
1 Komunikasi	.933	1.072
Karakteristik Individu	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Karakteristik Individu
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	26.484	.01	.72	.00	.16
	3	.003	38.162	.00	.15	.79	.29
	4	.001	60.885	.99	.13	.21	.55

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

5. *Output* Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237 ^a	.056	-.016	.69928

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.134	3	.378	.773	.516 ^b
Residual	19.071	39	.489		
Total	20.205	42			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.204	2.767		-.074	.942
Gaya Kepemimpinan	.033	.063	.085	.529	.600
Komunikasi	.088	.087	.162	1.003	.322
Karakteristik Individu	-.072	.086	-.132	-.841	.406

a. Dependent Variable: RES2

6. Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.814	.089	1.09198

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.608	4.320		8.465	.000
Gaya Kepemimpinan	.119	.098	.185	2.909	.034
Komunikasi	.093	.136	.104	2.785	.007
Karakteristik Individu	.274	.134	.306	3.051	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.472	3	2.824	3.368	.045 ^b
Residual	46.505	39	1.192		
Total	54.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

DATA SEKUNDER

Nama Guru	Jenis Kelamin	Gaya Kepemimpinan						Komunikasi						Karakteristik Individu								Kinerja Guru					
		1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	Jlh	1	2	3	4	Jlh	
Guru 1	P	4	3	5	4	5	21	5	5	4	5	4	23	3	5	5	5	5	5	4	32	5	5	3	4	17	
Guru 2	P	4	4	5	3	4	20	3	5	5	4	3	20	5	5	5	3	4	4	4	30	4	4	5	5	18	
Guru 3	P	5	4	5	4	3	21	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	4	3	29	4	5	4	4	17	
Guru 4	P	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	3	5	4	5	4	3	4	28	4	5	5	4	18	
Guru 5	P	5	5	5	3	4	22	5	3	4	4	5	21	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	5	19	
Guru 6	P	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	18	
Guru 7	P	4	5	5	5	3	22	3	5	4	4	5	21	5	4	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	17	
Guru 8	P	5	4	4	4	5	22	5	4	3	5	4	21	4	5	5	5	5	5	4	33	4	3	5	5	17	
Guru 9	P	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	4	5	19	
Guru 10	P	4	5	4	4	3	20	5	5	4	4	3	21	4	5	5	5	5	3	5	32	4	5	5	5	19	
Guru 11	P	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	5	3	30	5	3	5	5	18	
Guru 12	P	3	3	5	5	3	19	5	4	4	3	4	20	5	5	3	5	5	5	5	33	4	4	5	4	17	
Guru 13	P	3	5	4	3	4	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	3	4	30	4	5	4	5	18	
Guru 14	L	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	17	
Guru 15	P	4	5	4	4	5	22	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	5	4	33	3	5	3	4	15	
Guru 16	P	5	5	3	5	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	3	5	4	5	5	32	3	4	5	5	17	
Guru 17	P	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	4	18	
Guru 18	L	3	4	4	4	5	20	4	5	3	4	4	20	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	5	17	
Guru 19	P	5	4	3	4	4	20	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	5	3	4	31	5	4	5	4	18	
Guru 20	L	4	5	3	5	5	22	3	4	3	4	5	19	4	3	4	4	5	5	5	30	4	4	4	5	17	
Guru 21	P	4	5	5	4	5	23	5	4	5	3	5	22	3	5	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	18	

Guru 22	L	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	3	4	4	5	4	5	30	5	5	4	5	19
Guru 23	P	5	5	4	4	5	23	4	4	5	3	5	21	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18
Guru 24	P	5	4	5	5	4	23	5	4	4	3	5	21	5	4	4	4	5	4	5	31	5	5	4	5	19
Guru 25	P	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	5	3	32	4	5	4	5	18
Guru 26	P	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	4	5	18
Guru 27	P	5	4	5	4	3	21	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	5	4	33	5	4	5	4	18
Guru 28	P	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	3	4	28	5	5	4	4	18
Guru 29	P	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	5	5	19
Guru 30	P	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	4	5	19
Guru 31	P	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	3	5	32	5	4	5	4	18
Guru 32	L	3	4	4	5	5	21	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	5	4	5	30	5	5	4	4	18
Guru 33	P	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	3	21	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	5	5	18
Guru 34	P	4	5	4	5	3	21	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	3	5	4	29	4	5	4	5	18
Guru 35	P	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	3	5	31	4	4	5	5	18
Guru 36	L	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	5	5	31	5	4	4	5	18
Guru 37	L	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	4	3	31	4	4	4	4	16
Guru 38	P	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	5	23	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	4	5	19
Guru 39	P	4	4	5	4	5	22	5	5	5	3	4	22	5	5	4	4	5	4	4	31	4	5	4	5	18
Guru 40	P	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	5	22	4	4	5	5	5	3	5	31	5	5	5	4	19
Guru 41	P	4	5	4	5	5	23	4	4	5	3	5	21	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	5	18
Guru 42	P	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	4	22	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	5	4	18
Guru 43	P	5	4	4	3	5	21	3	4	4	5	3	19	4	5	5	4	5	5	4	32	5	5	5	4	19

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
KARAKTRISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU DI
SMK NEGERI 1 SINABANG

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responaden

Saya Kiky Agusriady Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya sejenak guna mengisi kuisisioner ini. dibuat dalam rangka penelitian ilmiah, hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan di analisa. kerahasiaan informasi akan sangat di jaga, untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi guna kemudahan penelitian ini. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

Identitas Saya :

1. Umur
 - a) 25-30 Tahun ☐
 - b) 31-36 Tahun ☐
 - c) 37-42 Tahun ☐
 - d) 43-49 Tahun ☐
 - e) ≥ 50 Tahun ☐

2. Jenis Kelamin
 - a) Laki-Laki ☐
 - b) Perempuan ☐

3. Status Perkawinan

- a. Belum Menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a) SLTA ☐
- b) Diploma ☐
- c) Sarjana ☐
- d) Pasca Sarjana ☐

5. Masa Kerja

- a) < 5 Tahun ☐
- b) 6-10 Tahun ☐
- c) 11-15 Tahun ☐
- d) 16-20 Tahun ☐
- e) > 20 Tahun ☐

Keterangan

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Petunjuk Pengisian: Harap Bapak/Ibu menandai kotak check list (√) pada opsi jawaban yang paling mencerminkan pendapat sesuai dengan kategori jawaban sebagai berikut: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)..

A. Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan jelas dan terstruktur					
2	Saya menjaga sikap profesional, etika dalam interaksi dengan siswa, orang tua, rekan kerja					
3	Saya berinteraksi baik dengan warga sekolah					
4	Saya mengikuti perkembangan terkini di bidang pendidikan serta mata pelajaran yang Anda ajarkan					

B. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah melibatkan Guru atau tim dalam pengambilan keputusan					
2	Sejauh mana Kepala Sekolah memberikan dukungan kepada Guru dalam meningkatkan motivasi mengajar					
3	Kepala Sekolah menyampaikan pesan, ide, tujuan dengan jelas serta dapat dipahami					
4	Kepala sekolah mampu mengendalikan bawahan serta bijaksana dalam hal membimbing					

5	Kepala sekolah bertanggung jawab dengan seluruh keputusan, baik dengan organisasi maupun warga sekolah					
---	--	--	--	--	--	--

C. Komunikasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat memahami informasi yang di sampaikan oleh Guru lain kepada saya					
2	Saya dapat menerima informasi yang di sampaikan serta merespon dengan baik apa yang disampaikan					
3	Saya berkomunikasi dan menyampaikan informasi berdasarkan waktu yang tepat					
4	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan adanya media, dengan guru di SMK Negeri 1 Sinabang					
5	Saya menyampaikan pesan atau informasi berdasarkan apa yang disampaikan orang lain kepada saya					

D. Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menampilkan perilaku baik agar menjadi contoh untuk seluruh warga sekolah					
2	Saya merasa kegiatan yang melibatkan guru dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan					
3	Saya menilai, meyakini pengetahuan dapat memberikan dorongan positif terhadap lingkungan Sekolah					

4	Saya merasa termotivasi dengan apa yang di sampaikan Kepala Sekolah kepada Guru					
5	Saya merasa informasi yang disampaikan kepada guru disampaikan secara terbuka dan transparan					
6	Saya mengatur manajemen waktu untuk memprioritas tugas sehari hari di lingkungan Sekolah					
7	Apakah anda merasa memiliki dukungan dari Guru dan Kepala Sekolah dalam menghadapi tantangan emosional, stres, selama berada di Sekolah					

DOKUMENTASI PENELITIAN





RIWAYAT HIDUP



Kiky Agusriady adalah penulis Skripsi ini. Lahir di Lamerem, 17 Agustus 2002. Berasal dari Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh. Penulis merupakan Anak ke Empat dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Mulyady Ak dan Ibu Afriani MI.

Adapun Riwayat Pendidikan penulis yaitu lulusan dari SD Negeri 6 Alafan Kecamatan Alafan, Kabupaten Simeulue, SMP Negeri 2 Alafan, Kecamatan Alafan, Kabupaten Simeulue dan SMK Negeri 1 Sinabang. Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue. Tahun 2020 penulis melanjutkan Program Strata 1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh dan selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha disertai doa kedua orang tua dan keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Aceh Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sinabang”**.