

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASINYA DENGAN KINERJA PENDIDIK SMP DI KECAMATAN CIBINONG

Prastyo<sup>1</sup>, Rahmat Rosyadi<sup>2</sup>, Ulil Amri Syafri<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email : [prastyoamin77@gmail.com](mailto:prastyoamin77@gmail.com)

<sup>2</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

[rahmatrosyadi@gmail.com](mailto:rahmatrosyadi@gmail.com)

<sup>3</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

[ulilamri.syafri@uika-bogor.ac.id](mailto:ulilamri.syafri@uika-bogor.ac.id)

## ABSTRAK

Pendidik merupakan komponen dalam proses pendidikan. Pendidik adalah aktor utama pendidikan. Kinerja pendidik merupakan faktor dalam terlaksananya tujuan pembelajaran. Kinerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Sisi internal dipengaruhi oleh kompetensinya, sisi eksternal dipengaruhi pemberdayaan, pemberian penghargaan, bantuan yang dicontohkan pimpinan untuk meningkatkan kinerja bawahan. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis: (1) hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja pendidik, (2) hubungan komunikasinya dengan kinerja pendidik, (3) hubungan secara bersama antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya dengan kinerja pendidik. Penelitian dengan memakai pendekatan kuantitatif berbentuk studi korelasional. Populasi penelitian adalah pendidik di SMP di Kecamatan Cibinong yang berjumlah 783 orang. Sampel sebanyak 82 responden di empat SMPIT, yaitu SMP Al-Azhar Syifa Budi Cibinong, SMPIT AlMadinah, SMPIT Anugerah Insani, dan SMPIT Daarul Jannah. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian didapati bahwa: (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh nilai  $t$  hitung  $2.147 > 1.994$  dan nilai signifikansi  $0.035 < 0.05$ , disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik (2) komunikasinya memperoleh nilai  $t$  hitung  $2.177 > 1.994$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.032 < 0.05$ , disimpulkan komunikasinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik, (3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya mendapat nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , disimpulkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya berpengaruh simultan terhadap kinerja pendidik. Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan bagi kepala sekolah agar mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional dan komunikasinya terhadap pendidik dengan menyesuaikan dengan dirinya sesuai dengan tuntutan dari keunikan lingkungan sekolahnya, karena kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasinya terhadap pendidik bertitikberat pada gaya perilaku yang disesuaikan dengan keadaan khusus. Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja pendidik, komunikasi.

*Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kinerja pendidik, komunikasi.*

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah satu fase yang menjadi prasyarat peningkatan sebuah peradaban. Pendidikan dilihat sebagai bagian dari hal yang mempunyai peranan signifikan dalam mengkonstruksi kehidupan mendatang. Dengan pendidikan diharapkan dapat menciptakan insan yang berkualitas dan bertanggung jawab serta siap menghadapi masa depan.



Pendidikan dalam tataran makro selalu memberikan stimulasi, menyertai dan membimbing dinamika dan peningkatan harkat serta martabat umat manusia. Menurut Purwanto, tinggi atau rendahnya kebudayaan suatu bangsa, maju atau mundurnya tingkat suatu komunitas dan negara sebagian besar bertitiktolak pada pendidikan dan pengajaran yang diberikan (Purwanto 1992, hlm. 36). Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi dan struktur yang sederhana.

Di dalam organisasi sekolah terjadi hubungan antar anggotanya antara lain peserta didik, pendidik, kepala sekolah, orang tua peserta didik, yang ditunjang oleh sarana prasarana. Sebagai sebuah institusi, sekolah memiliki visi, misi, tujuan, dan strategi untuk menggapai tujuan. Guna merealisasikan visi, misi, tujuan, dan strategi sekolah tersebut dibutuhkan pengaturan di bawah kendali kepala sekolah.

Keberhasilan suatu institusi atau lembaga dalam mewujudkan program yang telah didesign atau dilaksanakan memerlukan dukungan sebuah kepemimpinan yang baik. Eksistensi kepemimpinan sangat mendasar, sebab kepemimpinan ialah roda penggerak bagi SDM yang terdapat pada lembaga. Di dalam AlQur'an berderet firman Tuhan yang mengangkat tema kepemimpinan. Hal ini memperlihatkan bahwa Allah Swt. menginginkan segala hal untuk diserahkan pengaturannya kepada seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai posisi strategis dalam mengarahkan orang yang posisinya di bawah kekuasaannya untuk bisa diarahkan menuju kebaikan atau sebaliknya. Di antaranya ialah Q. S. As Sajdah (32): 24: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. Maksud dari ayat 24 adalah apabila pemimpin sabar dalam melaksanakan perintah-perintah Allah dan dalam menjauhkan larangan-larangan-Nya, membenarkan para Rasul-Nya dan mengikuti risalah yang diberikan kepada mereka, niscaya mereka menjadi pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk kepada kebenaran dengan perintah Kami, mengajak kepada kebaikan, memerintahkan yang ma`ruf dan melarang kemunkaran.

Kemudian, saat pemimpin mengganti, merubah, menakwil (mengintrepertasi semanya), dan menghapuskan kedudukan tersebut, maka jadilah perangai mereka kasar dengan merombak kalimat dari teksnya, tidak beramal kebaikan dan tidak ber`tikad lurus. Kepala sekolah selaku pimpinan tentu mempunyai fungsi signifikan di dalam mengembangkan profesionalisme SDM termasuk kinerja pendidik untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Hal ini selaras dengan pandangan Rivai yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sederet ciri yang digunakan oleh pemimpin baik yang nampak ataupun tidak kelihatan untuk mempengaruhi bawahannya supaya tujuan institusi terwujud (Rivai 2003, hlm. 3). Komunikasi yang efektif sangat utama dalam tiap institusi oleh karena itu semua pimpinan institusi dan semua komunikator dalam institusi harus memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Pendidik dalam proses implementasi perannya wajib mengindahkan relasi dan komunikasi yang terjalin baik antara pendidik dengan Kepala Sekolah, pendidik dengan pendidik, pendidik dengan peserta didik, dan pendidik dengan personalia lainnya di sekolah.

Relasi dan komunikasi yang efektif berakibat terjalannya interaksi seluruh pihak yang ada dalam tata aturan sekolah.

Kegiatan belajar mengajar yang dijalankan pendidik akan berjalan bila ada relasi dan komunikasi yang baik dengan peserta didik sebagai pihak yang diajar. Kinerja satuan pendidikan meningkat sejalan adanya kondisi relasi dan komunikasi yang kondusif di antara aspek sekolah sebab dengan bentuk relasi dan komunikasi yang efektif dan baik akan memotivasi pribadi tertentu untuk melaksanakan kinerja dengan maksimal.

Usman menyatakan bahwa sebagai pengajar ataupun pendidik, pendidik adalah salah satu hal penunjang keberhasilan setiap upaya pendidikan. Oleh sebab itu setiap ada upaya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan upgrading SDM sebagai output dari upaya pendidikan, selalu berpangkal pada masalah pendidik (Usman 2002, hlm. 3).

Hal ini mengesankan bahwa posisi pendidik dalam tataran pengajaran sangat vital dan eksistensinya senantiasa mendapat perhatian dan tidak bisa diabaikan atau digantikan dengan apapun. Perbincangan mengenai profesi pendidik, ditinjau dari aspek perundang-undangan yang meregulasi tentang pendidik, kompetensi pendidik, gaji pendidik, mutu pendidik, peran pendidik, dan hal privat tentang pendidik serta dari aspek lain selalu mengundang perhatian, dan mengindikasikan jika kedudukan pendidik tidak gampang digantikan, walaupun dengan mesin canggih.

Kinerja ialah prestasi yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugasnya/pekerjaannya sejalan dengan patokan dan acuan yang telah ditentukan. Kinerja pendidik yaitu unjuk kerja atau aktivitas yang dilakukan pendidik dalam rangka melakukan perannya selaku pendidik. Adapun unsur kinerja yang maksimal bagi seorang pendidik pada dasarnya tercermin dari kapabilitas dan keterampilannya dalam menyusun dan merencanakan program pengajaran atau tahap persiapan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Uraian latar belakang yang dipaparkan di atas, yang menjadikan penulis ingin mengkaji lebih detil tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasinya dengan Kinerja Pendidik SMP di Kecamatan Cibinong”. Rumusan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu (1) Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong? (2) Bagaimana hubungan antara komunikasinya dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong? (3) Bagaimana hubungan secara bersama antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong, (2) Untuk mengetahui hubungan antara komunikasinya dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong, (3) Untuk mengetahui hubungan secara bersama antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong.

Penelusuran hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan ialah Carudin (2012) telah meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang didapat kepemimpinan kepala SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu yang meliputi dimensi kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi dan mewakili wewenang memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja.

Iklim kerja sekolah mempunyai hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi kurang cukup memotivasi kinerja guru. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru kurang cukup baik dan dapat memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Rofik Zainuddin (2010) meneliti hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang. Penelitian ini dilaksanakan di 12 (dua belas) SMK Negeri di Kota Malang dengan populasi sebesar 154 orang dan sampel 105 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang, dan (4) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian peneliti adalah rancangan penelitian yang dilakukan dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional. Sampel diambil secara acak proporsional. Pengumpulan data dalam penelitian ini memakai kuisisioner atau angket sebagai instrumen. Persamaan lainnya adalah penelitian tersebut memiliki tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah pada salah satu variabel bebasnya saja, yaitu motivasi kinerja guru yang mana peneliti tidak meneliti terhadap variabel tersebut.

## **B. KAJIAN TEORI**

Dalam kehidupan sehari-hari, pemimpin dan kepemimpinan acapkali dimaknai serupa, meskipun kedua hal tersebut berbeda. Umam berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang berwenang memimpin, adapun kepemimpinan adalah hal yang bisa diasah dan atau pembawaan yang melekat pada diri seorang pemimpin (Umam 2010, hlm. 269).

Fattah berargumentasi bahwa pemimpin pada dasarnya ialah seorang yang memiliki kecakapan untuk mempengaruhi orang lain di dalam kerjanya dengan memakai kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan berkaitan dengan tugas tugas yang harus dilakukannya (Fattah 2004, hlm. 88). Kata pemimpin dalam KBBI dimaknai dengan kata memimpin yang mempunyai beberapa arti, yaitu 1. Mengetuai atau mengepalai (rapat, perkumpulan) 2. Memenangi paling banyak 3. Menggandeng lengan

seseorang dalam keadaan berjalan (untuk menuntun, menunjukkan jalan) 4. Memandu 5. Melatih (mendidik, mengajari) agar dapat mengerjakan sendiri. Sedangkan kata pemimpin mempunyai arti orang yang memimpin. Adapun kepemimpinan artinya perihal pemimpin, cara memimpin (KBBI V Beta 0.2.0 (20), 2016).

Dari beberapa definisi yang disampaikan di atas, bisa ditarik sebuah konklusi bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam aktivitas kerja agar berwawasan, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku guna mencapai goal yang telah ditentukan dalam situasi tertentu, dan kejujuran merupakan karakter utama. Kepemimpinan mencakup unsur pengaruh, komunikasi dan pencapaian tujuan.

Kepemimpinan bisa diartikan keadaan atau sifat dalam memainkan perannya selaku seorang pemimpin. Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika tercapainya suatu atau beberapa tujuan. Sehingga orang akan memandang pemimpin yang efektif tercermin dari hal kepuasan mereka yang diperoleh dalam bekerja.

Rivai berargumen bahwa gaya kepemimpinan yaitu serangkaian ciri yang dikembangkan pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat untuk mengajak bawahannya agar tujuan lembaga tercapai (Rivai 2003, hlm. 3). Thohamengutarakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu metode atau gaya yang diperbuat oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan tindakan bawahan (Thoha 2008, hlm. 343). Dari beberapa pengertian yang dipaparkan di atas, bisa ditarik konklusi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan suatu cara atau pola dalam berhubungan dengan bawahannya, memiliki pola atau bentuk tindakan dalam mempengaruhi perilaku, memberdayakan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja, dan berperan serta dalam meraih tujuan sekolah yang sudah ditetapkan, dan lebih menitikberatkan pada terjadinya hubungan antara SDM sekolah serta menciptakan situasi kekeluargaan dan saling memiliki yang bisa dilihat dengan rasa keguyuban dalam bekerja.

Efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Karakteristik pemimpin transformasional menurut Komariah dan Triatna adalah sebagai berikut. (1) Pemimpin yang mempunyai pandangan maju ke depan dan berusaha melakukan restrukturisasi dan revitalisasi institusi tidak untuk saat ini tetapi di masa datang, dan oleh karena itu pemimpin ini bisa dinamakan pemimpin visioner. (2) Pemimpin sebagai agent of change dan berperan sebagai katalisator, yaitu yang memainkan peran mendesign pola ke arah yang lebih baik. Katalisator ialah nama lain untuk pemimpin transformasional karena ia bertindak melakukan upgrading segala SDM yang ada. Berupaya memberikan reaksi yang memantik semangat dan daya kinerja cepat secepat mungkin, selalu memosisikan sebagai pelopor dan penyokong perubahan (Komariah dan Triatna 2006, hlm. 78).

Wuradji menyatakan pemimpin transformasional memiliki karakteristik (1) Membangun kesadaran bawahannya atas pentingnya semua pihak mengembangkan, dan keharusan semua kalangan harus bekerja keras untuk memaksimalkan produktivitas lembaga. (2) Mengembangkan komitmen berorganisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi (*sense of belonging*), kesadaran untuk ikut bertanggung jawab menjaga eksistensi

dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan mengembangkan organisasi (*sense of responsibility*) (Wuradji 2009, hlm. 30).

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional secara umum merupakan pemimpin yang visioner, pemimpin yang selalu membawa perubahan sistem ke keadaan yang lebih baik, membangun kesadaran dan komitmen pengikutnya untuk meningkatkan produktivitas institusi. Mulyana mengemukakan bahwa kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin *communis* yang bermakna “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang pengertiannya membuat sama (*to make common*) (Mulyana 2001, hlm. 4).

Dalam Wikipedia disebutkan bahwa komunikasi adalah sebuah rangkaian penyampaian informasi (pesan, ide, pikiran) dari pihak pertama kepada pihak kedua. Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih bisa digunakan dengan memakai *gesture*, memperlihatkan perilaku tertentu, misalnya tersenyum, menganggukkan kepala, mengangkat bahu.

Cara semacam ini dikatakan komunikasi nonverbal (<http://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi>). Handoko berpendapat bahwa komunikasi adalah kegiatan pemindahan makna dalam bentuk ide atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan makna tersebut melibatkan lebih darisekedar kata-kata yang digunakan dalam komunikasi, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.

Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang menyampaikan berita dan mencernanya sangat tergantung pada ketrampilan ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi (Handoko 2012, hlm. 272). Dari beberapa pengertian yang dipaparkan di atas, dapat dijabarkan bahwa komunikasi adalah proses melakukan pemindahan pengertian dalam bentuk ide atau informasi dengan satu sama lainnya, sehingga menimbulkan saling kesepahaman yang mendalam, sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan hal hubungan sebagai akibat dari hubungan sosial, baik langsung secara lisan ataupun tak langsung melalui media.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara 2000, hlm. 67). Fattah mengemukakan bahwa prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) adalah ungkapan kemampuan yang dilandasi oleh pemahaman kognitif, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Fattah 2004, hlm. 19).

Berdasarkan paparan tentang pengertian kinerja di atas dalam kaitannya dengan pendidik SMP dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik SMP ialah tindakan yang nyata dari kemampuan yang diperlihatkan oleh pendidik dalam melakukan tugas atau pekerjaannya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang berhubungan dengan fungsi sekolah.

### C. METODOLOGI

Berdasarkan pokok permasalahan yang dirumuskan pada penulisan ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian survei, yang artinya adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan memakai kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Singarimbun dan Effendi 1995, hlm. 3). Dalam penelitian ini, peneliti mencari hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasinya dengan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini dapat dikategorikan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian korelasi pada variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor ( $X_1$ ) dan komunikasinya ( $X_2$ ) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor ( $Y$ ).

Margono menyatakan bahwa populasi ialah sekumpulan data yang menjadi titik fokus kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Margono 2005, hlm. 118). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pendidik yang mengajar SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Adapun jumlah populasi penelitian ini berjumlah 783 orang (diambil dari [www://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id](http://www://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id), 25 April 2017).

Hadi mengemukakan bahwa sampel adalah jumlah penduduk yang kurang dari populasi (Hadi 1992, hlm. 21). Besarnya sampel yang diambil menurut Arikunto adalah apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari: (1) Kemampuan peneliti ditinjau dari waktu, tenaga, dan dana, (2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, (3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel banyak, outputnya akan lebih bagus (Arikunto 2006, hlm. 134).

Berdasarkan pendapat Arikunto di atas, karena populasi adalah homogen yaitu pendidik SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor yang berjumlah 783 orang, jumlah pendidik di SMP Al Azhar Syifa Budi berjumlah 18 orang, SMPIT Al Madinah 27 orang, SMPIT Anugerah Insani 13 orang, dan SMPIT Daarul Jannah 24 orang, sehingga total sampel 82 orang pendidik. Karena jumlah sampel yang kurang dari 100, maka jumlah sampel total ditentukan 100% dari jumlah sampel yaitu sebanyak 82 orang pendidik.

Instrumen yang akan dipakai sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini, baik data mengenai variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP di Kecamatan Cibinong, komunikasinya dan kinerja guru SMP di Kecamatan Cibinong adalah angket/kuesioner. Jenis kuesioner (daftar pertanyaan dalam bentuk pernyataan) yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban dengan membubuhkan tanda tertentu yang paling sesuai dengan pandangannya.



Keseluruhan jawaban dikeompokkan menjadi lima kategori, berawal antara 1 sampai dengan 5, tiap-tiap pernyataan dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif tanggapan, yaitu: 1) Selalu (Sl), 2) Sering (Sr), 3) Kadang-kadang (Kk), 4) Pernah (P), dan 5) Tidak Pernah (TP). Skor tanggapan untuk pernyataan positif, yaitu: 1) jawaban Selalu skornya lima, 2) jawaban Sering skornya empat, 3) jawaban Kadang-kadang skornya tiga, 4) jawaban Pernah skornya dua, dan 5) jawaban Tidak Pernah skornya satu.

Sedangkan skor tanggapan untuk pernyataan negatif, yaitu 1) jawaban Selalu skornya satu, 2) jawaban Sering skornya dua, 3) jawaban Kadang-kadang skornya tiga, 4) jawaban Pernah skornya empat dan 5) jawaban Tidak Pernah skornya lima. Indikator kelima variabel sekolah diukur dengan memakai skala penilaian. Dijelaskan oleh Sudjana dan Ibrahim bahwa skala penilaian mencatat penampilan atau perilaku orang/individu lain oleh seseorang melalui pernyataan tindakan individu pada suatu titik kontinu atau suatu kategori yang bermakna nilai. Titik atau kategori diberi nilai range mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah.

Rentangan ini bisa dalam bentuk huruf (A, B, C, D, E) atau angka (5, 4, 3, 2, 1). Sedangkan rentangan kategori bisa tinggi, sedang, rendah atau baik, sedang, kurang dan sebagainya (Sudjana dan Ibrahim 2012, hlm. 105). Pertanyaan dalam instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi dan iklim sekolah dalam hal ini dipersepsikan oleh pendidik SMP di Kecamatan Cibinong dengan alasan pendidik mengamati dan merasakan secara langsung dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasinya sehari-hari di lingkungan kerja mereka.

Kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong dijawab oleh kepala sekolah. Pendidik SMP di Kecamatan Cibinong menyatakan persepsinya tentang gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Komunikasinya dinyatakan dengan frekuensi tentang kondisi yang dialami oleh pendidik SMP di Kecamatan Cibinong.

Kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong dinyatakan dengan frekuensi tentang kondisi yang diamati oleh kepala sekolah. Semua instrumen yang dipakai sebagai alat ukur untuk pengambilan data terlebih dahulu harus diujicobakan. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang baik, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan yang dirumuskan.

Uji coba instrumen dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang mewakili variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasinya, dan kinerja pendidik SMP di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Uji coba instrumen dilakukan untuk melihat tingkat validitas konstruk pada masing-masing butir dari keempat variabel penelitian.

Teknik yang dipakai untuk menentukan validitas dan reliabilitas dilakukan melalui analisis korelasi product moment dengan rumus angka kasar seperti dijelaskan di atas dengan memakai program Ms. Excell dan SPSS versi 24. Analisis ini dilakukan untuk menentukan korelasi antara indikator-indikator dan skor butir yang dianalisis. Selanjutnya pengujian reliabilitas kuesioner dilaksanakan dengan memakai rumus Alpha dari Cronbach.

Apabila  $r_{xy}$  dan  $r_{11}$  lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% maka butir soal telah memiliki validitas dan reliabilitas. Sebelum menguji hipotesis penelitian,

terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik yang telah ditetapkan.

Uji persyaratan yang diperlukan dalam melakukan analisis ini adalah sebagai berikut: (1) Uji normalitas, (2) Uji multikolinearitas, (3) Uji autokorelasi, (4) Uji heteroskedastisitas.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Hipotesis 1 yang dikemukakan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja pendidik.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh nilai  $t$  hitung  $2.147 > 1.994$  dan nilai signifikansi  $0.035 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif signifikan terhadap kinerja pendidik. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru, namun dalam rangka meningkatkan kinerja guru, faktor pendukung lain juga harus diperhatikan seperti komunikasi maupun faktor pendukung lainnya (2) Hipotesis 2 yang dikemukakan pada menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi kepala sekolah dengan kinerja pendidik.

Komunikasinya memperoleh nilai  $t$  hitung  $2.177 > 1.994$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.032 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik. Keefektifan komunikasi kepala sekolah adalah salah satu bagian pendidikan yang berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebab kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, data pokok administrasi sekolah, pembinaan dan pendayaan tenaga kependidikan lainnya, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Sedangkan komunikasi kepala sekolah adalah kemampuan yang bersifat persuasif dan informatif untuk mengkoordinasikan personel sekolah (pendidik dan tenaga kependidikan/karyawan) agar bersama-sama mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah, (3) Hipotesis 3 yang dikemukakan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi dengan kinerja pendidik.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya mendapat nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya berpengaruh simultan/bersama-sama terhadap kinerja pendidik. Dengan demikian kinerja pendidik sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin, komunikasi kepala sekolah dalam mengkomunikasikan program kerja lembaga sekolah mendorong kinerja pendidik yang semakin tinggi.

### E. PENUTUP

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka peneliti mengemukakan beberapa saran yaitu: melihat bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasinya mempengaruhi secara positif signifikan dan simultan/bersama-sama terhadap kinerja pendidik SMP, selanjutnya dianjurkan kepada kepala sekolah di keempat sekolah tersebut untuk mengupayakan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasinya terhadap pendidik yang selama ini telah dibangun dengan menyesuaikan dengan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari keunikan lingkungan sekolahnya, karena kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi terhadap pendidik yang baik dan berhasil itu sangat tergantung akan gaya perilaku yang disesuaikan dengan keadaan tertentu.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta. [www://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id).
- Fattah, Nanang, 2004, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hadi, Sutrisno, 1994, *Analisis Regresi Ganda*, Gama University, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- KBBI V 0.2.0 Beta (20), 2016, *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemdikbud Republik Indonesia*, Jakarta.
- Komariah, Aan dan Cepy Triatna, 2006, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Margono, S., 2005, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mulyana, Deddy, 2001, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Ngalm M., 1992, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Rosda Karya, Bandung.
- Rivai, Viethzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, 2012, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Usman, Uzer, 2002, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Rosdakarya, Bandung.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi>
- Wuradji, 2009, *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, Gama, Yogyakarta.