

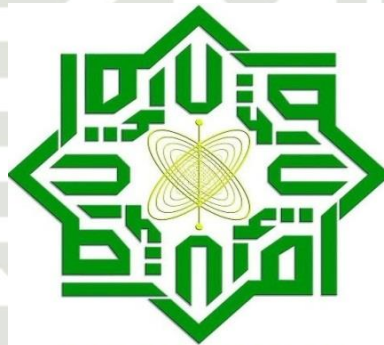
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTRAPERSONAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PONDOK
PESANTREN SEKECAMATAN SIAK HULU**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

JUMAKRI
NIM : 22190613610

**PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/2023 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
 Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Lembaran Pengesahan

Nama : Jumakri
 Nomor Induk Mahasiswa : 22190613610
 Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Intrapersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren SeKecamatan Siak Hulu

Tim Penguji

Dr. Agustiar, M.Ag.
 Ketua / Penguji I

Dr. Arisman, M.Sy.
 Sekretaris / Penguji II

Dr. Sohiron, M.Pd.
 Penguji III

Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A.
 Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 10 Juli 2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis Mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu"** yang ditulis oleh sdr.


Nama	: Jumakri
NIM	: 22190613610
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I,


Dr. Tuti Andriani S.Ag. M.Pd
 NIP. 197503142007102001

Pembimbing II,


Dr. M. Fitriadi, MA
 NIP. 19671008 199402 1001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. H. Agustiar, M.Ag
 NIP. 19710805 1998031004

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Tuti Andriani S.Ag. M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Jumakri

Kepada Yth.
Direktur Program Pasca Sarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di -
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama	: Jumakri
NIM	: 22190613610
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Pekanbaru, Juni 2023
Pembimbing I,

Dr. Tuti Andriani S.Ag. M.Pd
NIP: 197503142007102001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. M. Fitriadi, MA
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
 Jumakri

Kepada Yth.
Direktur Program Pasca Sarjana
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 di -
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama	: Jumakri
NIM	: 22190613610
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Pekanbaru, Juni 2023
 Pembimbing II,

Dr. M. Fitriadi, MA
 NIP. 19671008 199402 1001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jumakri
NIM : 22190613610
Tempat/Tgl. Lahir : Duri/ 12 Maret 1983
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri, atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru: 09 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Jumakri

NIM: 22190613610

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. *Alhamdulillah rabbil 'ālamīn*, puji syukur selalu terpanjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, inayah dan hidayahnya kepada penulis sehingga proposal ini dapat disusun dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi umat Islam hingga saat ini.

Berkat pertolongan Allah SWT dan petunjuk-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul ” *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu*”. Yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar strata dua (S-2) Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Penulis merupakan manusia biasa yang tidak dapat hidup sendiri dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam penyusunan tesis ini. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan semua pihak yang telah membantu, membimbing, memberi semangat, dukungan dan kontribusi dalam bentuk apapun baik langsung maupun tidak. Maka dari itu dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tuaku tercinta, beserta Istri saya yang telah memberikan segalanya baik do'a, semangat, cinta, kasih sayang, ilmu, bimbingan yang tidak dapat penulis ganti dengan apapun. Dan untuk adikku serta keluarga besar yang merupakan saudara terbaik penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Zaitun, M.Ag., selaku Wakil Derektur Program Pascaserjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau,
4. Dr. H. Agustiar, M.Ag., selaku Ketua Manajemen Pendidikan Islam Program Pascaserjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau,
5. Ibu Dr. Tuti Anadriani, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Bapak Dr. Fitriyadi, MA., selaku dosen pembimbing II yang begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Segenap Bapak dan Ibu dosen pengajar di lingkungan Program Pascaserjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Segenap dosen Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepala Perpustakaan Program Pascaserjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada Pemerintahan Provinsi Riau beserta jajaran dan pemerintahan Kabupaten Kampar beserta jajarannya yang telah membantu dan memberi izin kepada kami untuk melaksanakan penelitian tesisi ini di wilayah Bapak Pimpin.
10. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 yang telah menemani penulis selama penulis belajar di UIN Program Pascaserjana Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil demi terselesainya skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepada mereka penulis ucapkan *Jazakumullah khairan ahsanal jaza'*, semoga Allah SWT meridloi amal mereka, membalas kebaikan, kasih sayang dan do'a mereka.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati saran dan kritik yang bersifat konstruktif penulis harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan karya tulis selanjutnya. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Pekanbaru, 21 Juni 2023

JUMAKRI
NIM : 22190613610

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TIM PENGUJI	
PENGESAHAN PENGUJI.....	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
NOTA DINAS	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	14
BAB II KERANGKA TEORI	15
A. Kerangka Teori.....	15
1. Kinerja Guru	15
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	28
3. Komunikasi Interpersonal.....	38
4. Kepala Sekolah	57
B. Kerangka Berpikir	60
C. Defenisi Operasional	65
D. Penelitian yang Relevan	65
E. Asumsi dan Hipotesis	69
F. Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis Penelitian	71
B. Tempat dan Waktu Penelitian	72
C. Subjek dan Objek Penelitian	72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

D. Populasi dan Sampel Penelitian	72
E. Instrumen Penelitian.....	74
F. Teknik Pengumpulan Data	82
G. Teknik Analisis Data	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	87
A. Deskripsi Data Penelitian	87
B. Penyajian Data	106
C. Analsis Data	114
D. Uji Hipotesis Penelitian	118
E. Analisi Koefesien Korelasi.....	122
F. Pembahasan	125
BAB V PENUTUP	135
A. Kesimpulan.....	135
B. Saran - saran	136
DAFTAR PERPUSTAKAAN	137
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT PENULIS	

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Populasi Penelitian	73
Tabel 2	: Sampel Penelitian	73
Tabel 3	: Uji Validitas Variabel XI.....	76
Tabel 4	: Uji Validitas Variabel X2	77
Tabel 5	: Uji Validitas Variabel Y	78
Tabel 6	: Koefesien Reabilitas Variabel X1	79
Tabel 7	: Koefesien Reabilitas Variabel X2	80
Tabel 8	: Koefesien Reabilitas Variabel Y	81
Tabel 9	: Pengurus Yayasan Ummatan Wasathan masa bakti 2001s/d2006	88
Tabel 10	: Pengurus Yayasan Ummatan Wasathan masa bakti 2003s/d 2006	90
Tabel 11	: Pengurus Yayasan Ummatan Wasathan masa bakti 2006 s/d2011	92
Tabel 12	: Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pesantren Teknologi Riau ...	88
Tabel 13	: Jumlah Peserta Didik Pesantren Teknologi Riau	97
Tabel 14	: Jumlah Peserta Didik Pesantren Teknologi Riau	98
Tabel 15	: Data Guru Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau ...	103
Tabel 16	: Data Siswa Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau...	104
Tabel 17	: Data Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau.....	105
Tabel 18	: Hasil Uji Normalitas	110
Tabel 19	: Uji Multikollinerity.....	112
Tabel 20	: Uji Aotokorelasi	114
Tabel 21	: Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	114
Tabel 22	: Regresi Linear Sederhana Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	115
Tabel 23	: Regresi Linier Berganda Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	116



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 24	: Uji T Hipotesis Kepemimpinan (X1), Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	118
Tabel 25	: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	119
Tabel 26	: Uji T Hipotesis Kepemimpinan Interpersonal Kepala Sekolah (X1), Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	119
Tabel 27	: Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	120
Tabel 28	: Hasil Uji F	121
Tabel 29	: Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	122
Tabel 30	: Koefisien Korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	122
Tabel 31	: Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	123
Tabel 32	: Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	125

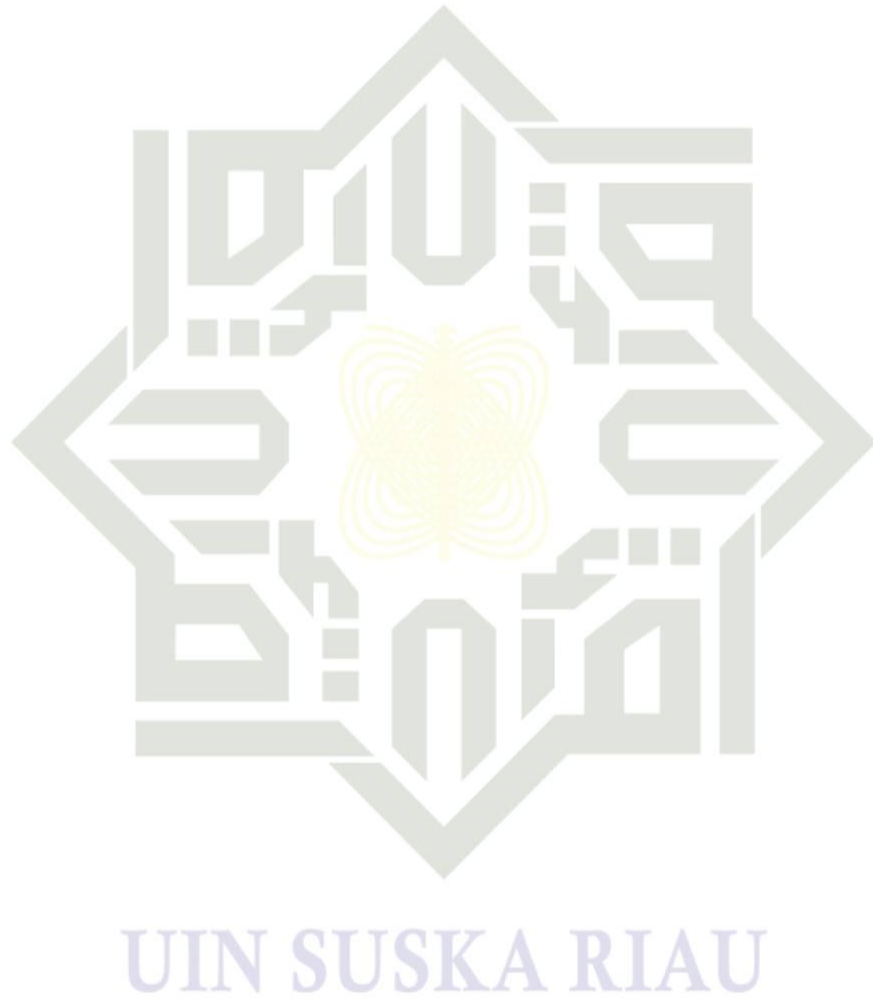
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 01	: Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau101
Gambar 02	: Kurikulum Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut :

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H}a	H}	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S}ad	S}	Es (dengan titik di bawah)
ض	D}ad	D}	De (dengan titik di bawah)
ط	T}a	T}	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z}	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	—'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fath{ah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>D{ammah</i>	U	U

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ / اِ	<i>fath{ah</i> dan <i>alif</i> atau ya	a	a dan garis di atas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ي ...	<i>kasrah dan ya</i>	i	i dan garis di atas
و ...	<i>d}ammah dan wau</i>	u	u dan garis di atas

Contoh:

- مَاتَ : *mata*
 رَمَى : *rama*
 قِيلَ : *qila*
 يَمُوتُ : *yamutu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbut}ah* ada dua, yaitu: *ta marbut}ah* yang hidup atau mendapat harakat *fath}ah*, *kasrah*, dan *d}ammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbut}ah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbut}ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbut}ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Raud}ah al-at}fal*
 الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *Al-madinah al-fad}ilah*
 الْحِكْمَةُ : *Al-h}ikmah*

5. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

- رَبَّنَا : *Rabbana*
 نَجَّيْنَا : *Najjaina*
 الْحَجُّ : *Al-hajj*
 عَدُوٌّ : *'aduwwun*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika huruf *ي* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (يِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)

عَرَبِيٌّ : ‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *Al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *Ta‘muruna*

النَّوْءُ : *Al-nau’*

سَيِّئٌ : *Syai’un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *Al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh: Fi Z}ilal al-Qura'an, Al-sunnah qabl atadwin.

9. *Lafz al-jalalah* (الله)

Kata Allah yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mud}af ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh: دِينُ اللَّهِ : *dinullah*, بِاللَّهِ : *billahi*.

Adapun *ta marbut}ah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh: هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rah}matillah*.

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan

Contoh:

Nasir al-Din al-Tusi, Abu Nasr al-Farabi dan Al-Gazali

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Jumakri(2023):“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu ”.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui; a) Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu; b) Seberapa Besar Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu; c) Seberapa Besar Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data, maka sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: a) Adanya Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, ditemukan *Coefficients* korelasi atau antara variabel X^1 dengan variabel Y diperoleh nilai nilai sig. sebesar 0.297.; b) Adanya Pengaruh Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, ditemukan hasilnya Dalam tabel *coefficient* diperoleh nilai sig. sebesar 0,758; c) Adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, Output diatas (*ANOVA*), terbaca nilai Fhitung sebesar $1618.383 > F_{tabel} 1,486$ maka disimpulkan menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh yang signifikansi secara statistik antara Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren. Taraf signifikansi *Kinerja Guru Pondok Pesantren* ($0,00,758$) $< 0,05$ (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha=5\%$) $0,05$, maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti ada pengaruh yang signifikansi secara statistik antara Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren.

Kata kunci :Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pondok Pesantren

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang dinamis. Manusia melakukan interaksi sehari-hari dengan sesamanya. Interaksi tersebut berlangsung karena adanya komunikasi dan dapat dipahami, bahwa interaksi yang baik diperoleh dari komunikasi yang baik pula. Manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang, yang mengandung arti atau makna. Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain saling tolong menolong, saling memberi dan menerima, saling ketergantungan. Artinya, bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain.

Sebagaimana dijelaskan Onong Uchjana Effendi, bahwa komunikasi adalah proses pengoperan lambang maupun bahasa, dari seorang komunikator kepada komunikan, yang kadang-kadang berhadapan dengan gangguan. Tujuannya adalah untuk merubah opini, pendapat, sikap dan perilaku seseorang, sesuai dengan yang diharapkan komunikator.¹

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pimpinan dan inovator di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan

¹ Sri Rahayu, Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama, Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 12, No. 1, Januari 2017, hlm.73-84

kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya².

Kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (Sekolah). Menurut Gary Yulk dalam sagala, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, member contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³ Artinya, kepemimpinan kepala Sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru kerana memiliki hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas guru.⁴

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut, pada pokoknya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yang bersal dari luar seorang guru.⁵ Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor

² Tua, B. S, Komunikasi Antar pribadi Pimpinan dan Pegawai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Kantor Desa Dayun Kabupaten Siak. JOM FISIP, 4(2), 2017, hlm.2-15

³ Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 115

⁴ Widodo, H. Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2), 2017, hlm.287-306

⁵Yaqinah, S. N. Implikasi Komunikasi Interpersonal terhadap Perubahan Sikap Individu. *Komunike*, 6 (1), 2014, hlm.39-50.

internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Ia sangat bergantung dari individu itu sendiri, namun demikian faktor internal ini dapat ditingkatkan melalui stimulasi secara tepat⁶.

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan komunikasi interpersonal dan interpersonal kepala sekolah. Komunikasi interpersonal kepala sekolah yang berasal dari luar seorang guru sangat menentukan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugasnya akan menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian mereka akan berusaha membina hubungan baik dengan guru. Sebaliknya, apabila seorang kepala sekolah tidak memiliki kemampuan komunikasi interpersonal dengan guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya, akan memberikan implikasi menurunnya kinerja guru, bahkan lebih jauh akan memberikan dampak merosotnya kualitas sumber daya manusia.

Gibson mengatakan faktor yang ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah selain faktor-faktor lain seperti faktor institusi, dan kelompok organisasi.⁷ Faktor kepemimpinan (*leadership*) kepala Sekolah merupakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan wewenang

⁶ Sultoni, Gunawan, I., & Rosalinda, T. N. Pengaruh Pembentukan Tim dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Motivasi Diri Mahasiswa. JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 2(3), 2018, hlm. 210-216.

⁷ Sudharta, Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 2(2), 2017, hlm.109-123

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertanggung jawab untuk mengatur kegiatan belajar mengajar pada sekolah yang dipimpin. Tugas tersebut antara lain meningkatkan pelaksanaan administrasi sekolah sesuai dengan pedoman, meningkatkan penyelenggaraan tugas tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan dengan tujuan pendidikan, dan mengatur serta memelihara secara profesional pendayagunaan serana dan prasarana pendidikan. Sementara itu kualitas kepemimpinan (*leadership*) seorang kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain hubungan interpersonal kepala sekolah. Seorang manajer tidak akan pernah memperoleh kesuksesannya tanpa hubungan interpersonal yang baik dengan para bawahannya, sebab tanpa ketrampilan tersebut, seorang manajer tidak dapat membangun sebuah *teamwork* yang solid dan kuat.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah.⁸ Kepala sekolah harus membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan. Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien

⁸ Mirfani, A. M. Manajemen Perubahan Pada Satuan Pendidikan Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan, 23 (1), 2016, hlm.62-80.

dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.⁹

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter¹⁰. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru.¹¹ Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal. Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai¹².

⁹ Mirfani, A. M. Manajemen Perubahan Pada Satuan Pendidikan Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1), 2016, hlm.62-80.

¹⁰ Manalu, D. M. Komunikasi Antarpribadi melalui Media Sosial (Skype) pada Mahasiswa Universitas Riau. *JOM FISIP*, 1(2), 2014, hlm.1-13

¹¹ Pontoh, W. P. Peranan Komunikasi Interpersonal Guru dalam Meningkatkan Pengetahuan Anak (Studi pada Guru-guru Di TK Santa Lucia Tuminting). *Acta Diurna*, 1 (1), 2013, hlm.1-11.

¹² Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. Principal Empowerment Through Soft System Methodology Approach . *Proceeding International Conferences on Education and Training*, 2nd ICET Theme: Improving the Quality of Education and Training Through Strengthening Networking, Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2016

Untuk mewujudkan suasana yang nyaman, menyenangkan dan keterbukaan dalam bekerja, kepala sekolah dan guru perlu membangun komunikasi yang sehat dan efektif, sehingga dapat membantu perkembangan kinerja guru di sekolah. Peranan komunikasi tidak saja sebagai sarana atau alat bagi kepala sekolah menyampaikan informasi, misalnya tentang suatu kebijakan yang ada di sekolah, tetapi juga sebagai sarana mewujudkan kerjasama.¹³

Dewasa ini perubahan dan perkembangan peradaban zaman sangat cepat dan begitu canggih. Untuk itulah tuntutan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi agar mampu bersaing dan tampil sebagai ciri yang mandiri, serta mampu memenangkan persaingan harus diperhatikan. Efektivitas komunikasi organisasi yang ada di sekolah, diharapkan akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Adanya komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkan akan turut membantu perkembangan kinerja guru di sekolah. Dengan adanya keterbukaan dan pengertian maka guru akan merasa lebih akrab dan dapat dijadikan sebagai teman diskusi. Setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Guru yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula¹⁴.

¹³ Gunawan, I. Instructional Leadership Profile of Junior High School's Principal (A Case Study of Junior High School in Malang). *International Research-Based Education Journal*, 1 (1), 2017, hlm.64-68

¹⁴ Sobri, A. Y., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. Development of Mentoring Modules Based on Self-Reflection for Beginner Principal. *Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018)*, Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Department of Educational Administration Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2018, hlm.133-139

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi merupakan suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat. Kehidupan akan tampak hampa bahkan sama sekali tiada apabila tidak ada komunikasi. Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan. Pikiran berupa gagasan, informasi, yang muncul dari benaknya. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan komunikasi antara satu dengan lainnya melalui komunikasi seseorang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, dan pendapat apabila komunikasi itu komunikatif sehingga melalui komunikasi seseorang tidak akan terasing dari lingkungan sekitarnya.¹⁵

Menurut Deddy Mulyana dalam penelitian Eva nofianti dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Dengan demikian, komunikasi interpersonal kepala sekolah akan menyebabkan timbulnya rasa percaya diri manusia sehingga dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan kepala sekolah untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan memperhatikan beberapa indikator dari komunikasi interpersonal meliputi: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Karena dengan komunikasi yang baik kepada guru yang bertugas melaksanakan proses belajar mengajar merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Dari beberapa indikator komunikasi interpersonal indikator yang sangat tinggi

¹⁵Mardhatillah Andana Dwiayuni, Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Perspektif Manajemen Perubahan, Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, Volume 4 Nomor 2 Desember 2019, hlm.55-66

pengaruhnya adalah kepositifan¹⁶.

Menurut Everret Klein komunikasi sudah merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia seperti halnya bernafas. Sepanjang manusia ingin hidup maka ia perlu berkomunikasi. Dan professor Wilbur Schramm dalam buku pengantar Ilmu Komunikasi, menyebutkan bahwa komunikasi dan masyarakat dua kata kembar yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Sebab tanpa komunikasi tidak mungkin masyarakat terbentuk, sebaliknya tanpa masyarakat maka manusia tidak mungkin dapat mengembangkan komunikasi¹⁷.

Kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah apabila mampu disinergikan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan pengarahan dan pengawasan saja kepada guru, namun ia juga mampu mengkomunikasikan hal-hal yang penting guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dinamis. Suasana yang demikian itu pada gilirannya akan mampu mendorong semangat berkarya guru yang pada gilirannya dapat memacu kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di sekolah Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu

¹⁶ Riza, M. F., & Masykur, A. M. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Siswa dengan Kedisiplinan Pada Siswa Kelas VIII Reguler MTsN Nganjuk. *Jurnal Empati*, 4 (2), 2015, hlm.146-152

¹⁷ Syafaruddin, Dedi Sahputra Napitupulu, Anwar Soleh Harahap, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan Dan Peningkatan Mutu Di SMA Al-Ulum Kota Medan, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 09/NO: 01 Februari 2020, hlm.227-238

sehingga merasa menguasai materi pembelajaran diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, sistem penilaian, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar menggunakan teknik hafalan dan tanpa persiapan mengajar sebelumnya¹⁸.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Sehingga kebijakan yang dilakukan oleh sekolah sesuai dengan program kerja yang telah disusun¹⁹.

Selain itu kepala sekolah memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru selaku bawahannya. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya. Kepala sekolah juga harus mampu memengaruhi bawahannya serta mampu berkomunikasi secara interpersonal guna untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat mengetahui secara langsung masalah yang dihadapi oleh guru selama proses pembelajaran. Komunikasi interpersonal penting untuk diteliti karena peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari cara kepala sekolah memberikan arahan, motivasi, melalui komunikasi secara interpersonal kepada bawahannya. Hasil dari wawancara peneliti dengan guru mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah kepala sekolah sudah menerapkan komunikasi secara interpersonal tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah masih kurang

¹⁸ Observasi, hari sabtu tanggal 8 Oktober 2022, jam 10.00, Wib

¹⁹ Pujiono, Wawancara dengan guru sosial, hari sabtu tanggal 8 Oktober 2022, jam 10.00,

merespon baik saat sedang melakukan komunikasi kepala sekolah jarang memberikan masukan, memberikan motivasi.

Kinerja guru penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksana pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru. Penilaian kinerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja guru merupakan seluru usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan

Kepala Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu telah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik. Diantaranya adalah; kepala Sekolah telah melaksanakan admistrasi pendidikan untuk meningkatkan mutu Sekolah, memperbaiki dan mengembangkan fasilitas Sekolah seperti gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang admintrasi pendidikan. Kemudian kepala Sekolah juga telah melakukan supervisi pendidikan guna untuk meningkatkan mutu guru-guru dan seluruh staf Sekolah, misalnya melalui rapat rapat, observasi kelas, perpustakaan, labor dan lain sebagainya serta kepala Sekolah juga sudah memfungsikan dirinya sebagai pemimpin pendidikan yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai tujuan. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi kepala Sekolah juga selalu mendapatkan pelatihan-pelatihan dari instasi vertikal maupun instasi lainnya. Namun, pada kenyataannya ketika dilakukan obeservasi awal kinerja guru masih kurang maksimal.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan pengamatan awal penulis di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu , penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang kurang bermotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya;
2. Masih adanya guru yang meninggalkan tugas di kelas, sementara gurunya berada di kantin atau kantor majlis guru;
3. Masih adanya guru yang mengajar hanya dengan metode ceramah saja;
4. Masih adanya guru merasa terpaksa melaksanakan tugasnya;
5. Masih adanya guru yang hadir di sekolah pada jam pelajaran yang diampunya saja;
6. Masih adanya guru yang tidak memeriksa tugas yang telah dikerjakan oleh siswa;
7. Masih adanya guru yang tidak memiliki perencanaan dalam mengajar;
8. Masih adanya guru yang tidak membuat tugas untuk siswa ketika dia tidak dapat hadir ke Sekolah;
9. Kurangnya semangat guru dalam membina dan membentuk akhlak siswa;
10. Kurangnya motivasi guru dalam membina siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler;
11. Masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar disebabkan karena faktor kehadiran kepala Sekolah;
12. Masih adanya guru tidak melaksanakan tugasnya setelah mendapatkan supervise dan pembinaan dari kepala Sekolah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

13. Masih rendahnya kesadaran guru dengan kewajiban dan tanggung jawabnya

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu”.

B. Identifikasih Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

- a. Ketidakesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu
- b. Masih terdapat guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi sarjana
- c. Rekrutmen guru yang belum efektif
- d. Belum optimalnya komunikasi kepala sekolah terhadap guru
- e. Kurangnya pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah
- f. Kurang intensifnya supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah sebagai representasi pemerintah

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini:

- a. Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .
2. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalahnya yakni:

- a. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu ?
- b. Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu ?
- c. Seberapa Besar Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .
- b. Untuk mengetahui Seberapa Besar Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .
- c. Untuk mengetahui Seberapa Besar Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kajian dan pengembangan teori komunikasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Sebagai tambahan khazanah keilmuan dibidang manajemen pendidikan Islam, khususnya tentang komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Secara Praktis

1. Bagi Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .
 Penelitian ini secara praktis diharapkan berguna sebagai bahan masukan kepala sekolah di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu untuk pengambilan kebijakan kaitannya dengan peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya yang berhubungan dengan kreatifitas guru agama dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik²⁰.

Menurut Supardi Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.²¹ Selanjutnya menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²² Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja dan iklim organisasi. Wibowo, menjelaskan bahwa kinerja

²⁰ Lailatussaadah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru, INTELEKTUALITA - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015, hlm.15-25

²¹ Mohamad Muspawi, Strategi Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari 2021, hlm.101-106.

²² Ramly. Strategi peningkatan kinerja guru besar di perguruan tinggi negeri. Jurnal Manajemen. Vol. 8, No. 2. Desember 2017, hlm.36-150.,

adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.²³

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Bedjo Siswanto mengemukakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankannya.²⁴ Selanjutnya secara lebih lengkap Idochi Anwar mengemukakan sebagai berikut. Prestasi kerja yaitu berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.²⁵

Dengan demikian, dalam kaitannya dengan guru, maka kinerja guru adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya (proses belajar mengajar). Guru yang tampil dalam melaksanakan fungsi dan

²³ Mohamad Muspawi, Strategi Peningkatan Kinerja , hlm.101-106.

²⁴ Nurmasiyah, Implementasi manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan negeri 3 Lhokseumawe. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2015, hlm.158-168.

²⁵ Muspawi, Mohamad. Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20 (2), Juli 2020, hlm. 402-409. DOI 10.33087/ jiu bj .v20i2.938. ISSN 1411-8939.

tujuan Sekolah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dituntut untuk memiliki sejumlah indikator kinerja yang diharapkan²⁶.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Beberapa hal penting berikut akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya;

- 1) Sikap kooperatif dan suka membantu;
- 2) Kooperatif dan persuatif orang tua murid;
- 3) Fasilitas yang memadai;
- 4) Minat murid terhadap pelajaran sekolah;
- 5) Murid yang sopan;
- 6) Supervise membantu;
- 7) Sekolah terorganisir dengan baik; dan
- 8) Kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah.²⁷

Di sisi lain terdapat juga faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru, yaitu:

- 1) Kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari;
- 2) Tugas-tugas administrasi;
- 3) Kurangnya kerjasama dan dorongan dari kepala sekolah;

²⁶ Emda. Strategi peningkatan kinerja guru yang profesional. Lantanida Journal, Vol. 4 No. 2, 2016, hlm.111-117

²⁷ Slameto, dkk. Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 27, No.2, Desember 2017, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569, hlm.38-47.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Bangun sekolah kurang memadai;
- 5) Kurangnya kerjasama dengan staf;
- 6) Beban mengajar berlebihan;
- 7) Gaji rendah; dan
- 8) Kurang lengkapnya fasilitas kerja.²⁸

Beberapa faktor ini kerap terjadi di beberapa Sekolah di Indonesia, sehingga seringkali dapat menurunkan kinerja guru. Diharapkan faktor-faktor ini secepat mungkin dieleminasi dan dimengerti oleh guru. Selanjutnya, menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- 1) Dorongan untuk bekerja,
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas,
- 3) Minat terhadap tugas,
- 4) Penghargaan terhadap tugas,
- 5) Peluang untuk berkembang,
- 6) Perhatian dari kepala sekolah,
- 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- 8) MGMP dan KKG,
- 9) Kelompok diskusi terbimbing serta
- 10) Layanan perpustakaan.²⁹

²⁸ Sarifudin. Peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 08/NO: 02 Agustus 2019, hlm.417-343; DOI: 10.30868/ei.v8i2.539

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kerjanya tercapai sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 3) Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Lebih lanjut Nana merinci ketiga kelompok kemampuan tersebut menjadi sepuluh kemampuan dasar, yakni:

²⁹ Arfah Dina, Dendi yohanda, Julia Fitri, Masrifatul umnia Hakiki, Sukatin, Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Edukasi, Nonformal, Vol. 3. NO. 1 (2022), hlm.149-158.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuan
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar
- 3) Pengelolaan kelas
- 4) Penggunaan media dan sumber pembelajaran
- 5) Penguasaan landasan kependidikan
- 6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar
- 7) Penilaian prestasi siswa
- 8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- 9) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
- 10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.³⁰

c. Penilaian Kinerja Guru

Salah satu hal yang amat menarik pada ajaran Islam ialah penghargaan Islam yang sangat tinggi terhadap guru. Begitu tingginya penghargaan itu sehingga menempatkan kedudukan guru setingkat di bawah kedudukan Nabi dan Rasul.³¹ Penghargaan ini tentunya diharapkan menjadi modal yang positif bagi seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran

³⁰ Novientry Sangiang Dauhan, Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series 3 (3) (2020), hlm. 2301- 2306

³¹M. Deni Siregar, Kinerja Guru Dalam Mengelola Proses Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa, Jurnal Educatio Vol. 10 No. 2, Desember 2015, hlm. 233-248.

efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.³² Penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui tingkat profesionalitas seorang guru berkaitan dengan input, proses dan output yang dilakukannya atas dasar criteria tertentu. Setidaknya ada dua tujuan tertentu dalam penilaian kinerja guru:

- 1) *Evaluasi*, biasanya ini berkenaan dengan penentuan gaji, promosi, mutasi, pemberhentian; dan
- 2) *Pengembangan*, biasanya ini berkenaan dengan penilaian, *feed back*, pengembangan karier, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan kinerja dan komunikasi.

Keberhasilan dalam penilaian kinerja tergantung pada; tujuan penilaian, sifat pekerjaan, karakteristik anggota organisasi, dan latar belakang organisasi. Tujuan dasar dari sistem penilaian kinerja adalah pemberian *feed back* mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan dan kemudian mempelajari tindakan perbaikan yang akan dilakukan sesuai dengan kinerja yang dikehendaki. Beberapa komponen penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*qualitative of work*);
- 2) Kuantitas kerja (*quantitative of work*);
- 3) Kerjasama (*cooperation*);
- 4) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*);
- 5) Keterampilan (*dependability*);

³² M. Deni Siregar, Kinerja Guru Dalam Mengelolahlm. 233-248.

- 6) Kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*);
- 7) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company policy and objectives*);
- 8) Prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgement*);
- 9) Pengawasan dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*).³³

Beberapa hal penting dalam penilaian kinerja secara umum, adalah:

- 1) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan tindakan perbaikan, melalui *feedback* yang diberikan perusahaan;
- 2) Penyesuaian gaji, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk memberikan pelatihan yang layak kepada pegawai, sehingga dapat memotivasi mereka;
- 3) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk penempatan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya;
- 4) Sebagai acuan untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif;
- 5) Sebagai dasar pertimbangan dalam perencanaan karier dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi;
- 6) Sebagai dasar dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan di dalam penempatan personal dan dalam mendesain pekerjaan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³³ La Ode Ismail Ahmad, Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya, JURNAL IDAARAH, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017, hlm.133-142.

- 7) Penilaian yang obyektif, dapat memberikan kesempatan dan perlakuan yang adil kepada semua pegawai;
- 8) Dapat membantu pegawai di dalam mengatasi masalah internal maupun eksternal;
- 9) Sebagai *feedback* pada pelaksanaan fungsi manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.³⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.³⁵

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³⁴ Tumiran, Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengembangan Kualitas Peserta Didik Melalui Budaya Organisasi Sekolah (Perspektif Dalam Kajian Nilai-nilai Religius), Al- Hadi, Volume III No. 2 Januari-Juni 2018

³⁵ Hary Susanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012, hlm, 197-212

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Menurut Mulyasa menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.³⁶ Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan³⁷.

e. Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada

³⁶ Busono, G. A. Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Muqtashid, 1(1), 2016, hlm.81-114

bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru³⁸.

Secara khusus dalam proses pembelajaran Muhammad Rifa'i mengemukakan tentang kinerja guru, meliputi: merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan atau menampilkan pengajaran, menilai tingkah laku murid, berkomunikasi, mengembangkan pribadi murid dan melaksanakan tugas-tugas administrasi.³⁹ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator kinerja guru merupakan potensi atau kesanggupan yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan komitmen yang tinggi atas tugasnya sebagai pengajar, sehingga mampu mewujudkan tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien sesuai dengan kompetensi keguruannya⁴⁰.

Kinerja guru yang dicapai dapat dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang berasal dari dirinya sendiri maupun faktor-faktor yang berasal dari lingkungan sendiri. Bedjo Siswanto mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai meliputi kecakapan, keterampilan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



³⁸ Sedarmayanti, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, Vol 13, No 3, 2016, hlm.501-524

³⁹ Mas Ning Zahroh, Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur, *Jurnal Visipena Volume 8 Nomor 2*, Desember 2017, hlm.210-220

⁴⁰ Liliawati, Kondang, Peningkatan Kinerja Guru Dalam Memanfaatkan Media Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Bagi Guru Kelas Sd Negeri 1 Temon Semester 1 Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Ilmiah Mitra Swara Ganesha*, Vol. 4 No.2 2017, hlm. 84-97

pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.⁴¹ Demikian pula Nurgiantoro menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan kesiapan potensi yang dimiliki yaitu: pengalaman, pendidikan, kesesuaian kerja, dan kematangan.⁴² Selanjutnya fasilitas pendidikan juga menentukan terhadap kinerja guru, artinya fasilitas pendidikan yang lengkap memungkinkan guru lebih lancar dalam meningkatkan kinerjanya. Latar belakang pendidikan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, artinya guru yang berlatar belakang pendidikan tinggi akan memiliki dasar yang kuat untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya.⁴³

Demikian juga pengalaman, artinya guru yang telah lama melaksanakan profesi keguruan tentunya kinerjanya lebih profesional dibandingkan dengan yang masih baru. Kemauan dan kemampuan guru juga merupakan aspek dominan yang tumbuh dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, artinya guru yang memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah tentu akan berupaya meningkatkan kualitas diri dan memperkuat kemauan untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁴

Sistem dan bentuk peningkatan kinerja guru yang harus diterapkan hendaknya dilakukan dengan berupa bantuan dan pelayanan. Sistem bantuan yang dimaksud merupakan proses peningkatan yang dilakukan dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴¹ Ais Zakiyudin, Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia, *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol 20 No. 1 Maret 2020, hlm.16-20

⁴² Ais Zakiyudin, Evaluasi Kinerja Guru dalam, hlm.16-20

⁴³ Lailatussaadah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita -Volume 3*, Nomor 1, 2015. hlm. 15-25.

⁴⁴ I Wayan Bawa, Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan Pendidikan Abad 21 DI SD, *Journal for Lesson and Learning Studies* Vol. 2 No.3, Oktober 2019, hlm.430-436

para pembina membantu para guru untuk mampu melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, misalnya dengan cara memberi contoh atau mendemonstrasikannya. Sistem pelayanan yang dimaksud dalam peningkatan merupakan proses yang dilakukan dengan cara kepala sekolah menerima dan berupaya membantu guru apabila dibadapkan pada berbagai permasalahan yang ditemui di sekolahnya.⁴⁵ Bantuan dan layanan yang diberikan oleh kepala sekolah merupakan kunci dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar secara kompeten. Keadaan ini tentunya dapat diwujudkan apabila dalam pelaksanaannya mampu dikelola dengan baik dan terdapat adanya sistem kerjasama antara guru dan kepala Sekolah.⁴⁶ Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

- a. Identitas Silabus
- b. Stándar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pembelajaran
- e. Kegiatan Pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber pembelajaran

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

⁴⁵Zubair, Ahmad. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 4, 2017, hlm. 304-311

⁴⁶ Pinto, A., & Escudeiro, P. The Use of Scratch for the Development of 21st Century Learning Skills in ICT. In Information Systems and Technologies (CISTI), 2014 9th Iberian Conference on, Barcelona: IEEE, 2014, hlm.1-4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengelolaan Kelas
- b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar
- c. Penggunaan Metode Pembelajaran

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

- a. Formatif
- b. Sumatif

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**a. Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan penanggungjawab terbesar dalam organisasi yang dipimpinnya tersebut. Tidak hanya sebagai penanggungjawab, pemimpin juga memiliki peranan lain dalam sebuah organisasi. Namun, sebelum memahami arti pentingnya pemimpin, tentu saja harus memahami apa yang disebut dengan pemimpin terlebih dahulu. Menurut Gardner dalam bukunya Husaini Usman.⁴⁷ “Pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, mempengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya”. Melihat pendapat Gardner tersebut, pemimpin merupakan orang yang menjadi panutan bagi bawahannya. Agar menjadi panutan yang baik pemimpin harus memberikan contoh sikap dan perilaku yang positif. Bush berpendapat bahwa pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya.

⁴⁷Zuryati, Djailani AR, Nasir Usman, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 3, No. 2, Mei 2015, hlm. 38-48

Pemimpin menurut pandangan Bush adalah orang yang berada di dalam organisasi yang menentukan tujuan-tujuan, sehingga tujuan yang ada bukanlah tujuan yang ditetapkan bersama. Bawahan atau karyawan hanyalah sebagai pembantu organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan tersebut. Kenyataannya apapun bentuk suatu organisasi, pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin.⁴⁸

Pemimpin dipilih karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif dalam kelompoknya. Pemimpin dibedakan kedalam dua macam, yakni pemimpin formal dan pemimpin nonformal. Pemimpin formal adalah pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang. Sedangkan pemimpin nonformal adalah pemimpin yang diangkat tanpa surat keputusan karena diangkat oleh kelompok non formal. Seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah obyek dan subyek pemimpin adalah orang yang memimpin atau orang yang terpilih sebagai pemimpin.

Sedangkan kepemimpinan adalah kegiatannya. Melihat dari segi organisasi, menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴⁸ Euis Evicasari, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru, Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan, Volume 18 No.1, Juni 2021, 68-72

terarah pada tujuan bersama.⁴⁹ Kepemimpinan merupakan topik yang sangat menarik untuk dibicarakan. Disebut demikian karena pemimpin merupakan sosok yang menjadi perhatian semua orang. Kepemimpinan didefinisikan sesuai dengan sudut pandang setiap orang yang melihatnya, sudut pandang itu bisa dilihat dari dunia pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, secara struktural, maupun non struktural, dan sudut pandang lain sesuai dengan kepentingan orang yang mendefinisikannya.

Definisi kepemimpinan secara luas didefinisikan oleh Veithzal Rivai yang mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.⁵⁰ Melihat pendapat tersebut pemimpin memiliki kekuasaan dalam menentukan tujuan, namun kekuasaan itu tidak dimiliki secara penuh oleh pemimpin karena tujuan organisasi dimusyawarahkan secara bersama, sehingga pemimpin hanya dapat mempengaruhi dalam penentuan tujuan serta memimpin dalam musyawarah dan mengambil keputusan. Setelah tujuan itu selesai ditetapkan, kemudian pimpinan memiliki tugas untuk memotivasi bawahannya dan mempengaruhi agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴⁹Lilis Suryani Octavia, Siti Ina Savira, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hlm. 7-14.

⁵⁰Herawati Syamsul, Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), JURNAL IDAARAH, VOL. I, NO. 2, DESEMBER 2017, hlm. 275-289.

Sharman mengartikan kepemimpinan kedalam beberapa pandangan, yakni⁵¹ :

1. Segala kegiatan atau tindakan yang dilakukan dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan dan diharapkan;
2. Sasaran dari tindakan tersebut adalah masyarakat, bawahan, institusi-institusi, dan siswa;
3. Guna mewujudkan yang abstrak seperti visi dan sebagainya maka dilakukan bimbingan;
4. Agar tidak terjadi kesalahan pembagian tugas, maka bawahan diminta untuk menyampaikan minatnya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mendorong atau mempengaruhi orang lain agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

b. Pengertian Kepala Sekolah

Pemimpin dalam organisasi Sekolah disebut dengan kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi Sekolah tersebut. Wahjosumidjo menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang tenaga profesional pendidik yang di beri tugas untuk memimpin suatu Sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi antara

⁵¹Budianto, Nanang. Kepemimpinan Pendidikan dalam Total Quality Management, Jurnal Falasifa. Vol. 2 No. 1, 2011.

pendidik yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.⁵² Lain halnya dengan Rahman dkk, yang berpendapat bahwa “Kepala Sekolah adalah seorang pendidik (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan *structural* (kepala Sekolah) di Sekolah.”⁵³ Meninjau pendapat Rahmanini, kepala Sekolah awalnya hanyalah seorang pendidik, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerja, wawasan, dan kemampuan dalam memimpin, maka pendidik tersebut diberi tanggungjawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala Sekolah.

Islam juga memberikan penjelasan tentang kepemimpinan dalam sumber utama (AlQur'an dan Hadis). Kajian tentang kepemimpinan ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat alqur'an, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nisaa' ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَطِيعُوا اللّٰهَ وَاَطِيعُوا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. Annisa : 59)⁵⁴

Kepala Sekolah adalah wakil yang mengemban tugas dari Allah untuk mengurus manusia dalam dunia pendidikan, menyelesaikan suatu permasalahan pendidikan dalam beberapa keputusan dan kebijakan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁵²Mukhtar, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Volume 3, No. 3, Agustus 2015, hlm.103-117

⁵³Nurul Khatimah, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik, seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Vol.1 Nomor 1 2021, hlm. 263-268

⁵⁴Lilis Suryani Octavia, Siti Ina Savira, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hlm. 7-14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berorientasi dengan ajaran Tuhan Allah SWT, dengan demikian kepala Sekolah akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala Sekolah adalah pendidik yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin Sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumber daya yang ada di Sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tindakan kepala Sekolah tidak secara langsung mengenai objek pendidikan. Pendidik serta karyawan Sekolah merupakan perantara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mulyasa seorang kepala Sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi⁵⁵ :

1. Kepala Sekolah sebagai educator (pendidik)
2. Kepala Sekolah sebagai manajer
3. Kepala Sekolah sebagai administrator

Tugas kepala Sekolah sebagai administrator di antaranya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan.

1. Perencanaan

⁵⁵ Rusmawati, Vivi. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan, Ejournal Administrasi Negara, 1 (2), 2013, hlm.395-409.

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan, membuat strategi untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan rencana aktifitas yang akan di lakukan untuk mencapai tujuan.⁵⁶

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat di gerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan.⁵⁷

3. Penggerakan

Pengerakan adalah aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.⁵⁸

4. Pengawasan

Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah di laksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana- rencana yang telah di tetapkan sebelumnya.⁵⁹

a) Kepala Sekolah sebagai supervisor

⁵⁶ Khumalo, Steph Shuti. The Implications of System 4 Approach on School Leadership Practices, *Journal International Education Studies*, Vol.8.No.7, 2015, Tshwane University of Technology (TUT).

⁵⁷ Issa, Jinan Hatem., and Mustafa, Paiman Omer. Perceptions towards Distributed Leadership in School Improvement, *International Journal of Business and Management*, Vol.6.No.10, 2011.

⁵⁸ Gurr, David. A Model Successful School Leadership From The International Successful School Principalship Project (Case Study : Australia, Canada, China, Denmark, England, Norway, and Sweden), *Journal Societies*, 2015, 136-150, Universitas Melbourne.

⁵⁹ Djunaidi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* Jurnal Tarbiyatuna Volume 2 Nomor 1 Januari 2017, hlm. 89-118

- b) Kepala Sekolah sebagai leader (pemimpin)
- c) Kepala Sekolah sebagai innovator
- d) Kepala Sekolah sebagai motivator

Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan Kepala Sekolah adalah pendidik yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin Sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada di Sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala Sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya⁶⁰.

Kepemimpinan kepala Sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut⁶¹:

- a) Kepala Sekolah harus mampu memberdayakan pendidik-pendidik untuk melaksanakan poses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.

⁶⁰ Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad, M. Z. @ S., & Ismail, A. Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 2016, 151–157.

⁶¹ Ritmanto, Apriani Safitri, Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar, *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol.18 No.3 Tahun 2018, hlm. 295-312.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Kepala Sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Kepala Sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat baik masyarakat disekitar lingkungan kerja ataupun masyarakat dilain tempat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan Sekolah dan pendidikan.
- d) Kepala Sekolah harus mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan karyawan Sekolah.
- e) Kepala Sekolah harus mampu bekerja dengan tim manajemen.
- f) Kepala Sekolah harus berusaha agar berhasil mewujudkan tujuan Sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

d. Kepemimpinan

Memimpin bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Semakin banyak anggota yang dipimpin, akan semakin banyak tantangan dalam memimpin. Mengapa demikian, karena semakin banyak karakteristik dari setiap bawahan, pimpinanpun harus menyesuaikan kepemimpinan yang sesuai bagi setiap bawahannya.⁶² Veithzal Rivai memberikan pendapatnya tentang kepemimpinan: kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula

⁶² Liu, S., Hallinger, P., & Feng, D. Supporting the professional Learning of Teachers in China: Does Principal Leadership Make a Difference? *Teaching and Teacher Education*, 59, 2016, hlm.79–91

dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.⁶³

kepemimpinan pola perilaku yang ditunjukkan oleh kepala Sekolah dalam menerapkan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: memberdayakan bawahan, memberi bimbingan, peduli terhadap bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan memperhatikan karir bawahan.⁶⁴ kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yang terperinci dijabarkan lagi menjadi delapan pola. Ketiga pola dasar dalam kepemimpinan menurut Veithzal Rivai yaitu⁶⁵:

- a) Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b) Kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
- c) Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Ketiga pola dasar diatas tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Antar pola tersebut saling mengisi satu dengan lainnya, sehingga apabila salah satu tidak ada maka akan terjadi kekosongan dan hasil yang diharapkan tidak akan terwujud dengan maksimal.⁶⁶

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶³Asep Mujawan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Efektif. Jurnal Asy-Syukriyyah, Vol. 19 Nomor 1 Februari 2018, hlm.146-157

⁶⁴Muhammad Fadhli, Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif, JURNAL TARBIYAH, Vol. 23, No. 1, Januari-Juni 2016, hlm.23-44.

⁶⁵A Jean Dwi Ritia Sari, Muhammad Giatman, Ernawati, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Volume 5, Number 3, Tahun 2021, hlm. 329-333.

⁶⁶ Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. Journal of Education Research, 1(2), 2020, hlm.134– 137

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi Interpersonal**a. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektifitas kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, serta proses-proses organisasi lainnya. Komunikasi interpersonal secara umum adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Bentuk khusus komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi diadik. DeVito berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang terhubung dengan beberapa cara. Jadi komunikasi interpersonal misalnya komunikasi yang terjadi antara ibu dengan anak, dokter dengan pasien, dua orang dalam suatu wawancara, dsb.⁶⁷

Komunikasi interpersonal biasanya didefinisikan sebagai komunikasi utama dan menggambarkan peserta yang saling bergantung satu sama lain dan memiliki sejarah bersama. Hal ini dapat melibatkan suatu percakapan atau individu berinteraksi dengan banyak orang dalam masyarakat. Ini membantu memahami bagaimana dan mengapa orang berperilaku dan berkomunikasi dengan cara yang berbeda untuk membangun dan menegosiasikan realitas sosial. Sementara komunikasi interpersonal dapat didefinisikan sebagai area

⁶⁷ Citra Angraini, Denny Hermawan Ritonga, Lina Kristina, Muhammad Syam , Winda Kustiawan, Komunikasi Interpersonal Jurnal Multidisiplin Dehasen, Vol. 1 No. 3 Juli 2022 hlm..337–342

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

studi sendiri, itu juga terjadi dalam konteks lain seperti kelompok dan organisasi.⁶⁸ Komunikasi interpersonal adalah termasuk pesan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua atau lebih individu. Hal ini dapat mencakup semua aspek komunikasi seperti mendengarkan, membujuk, menegaskan, komunikasi nonverbal, dan banyak lagi. Sebuah konsep utama komunikasi interpersonal terlihat pada tindakan komunikatif ketika adandividu yang terlibat tidak seperti bidang komunikasi seperti interaksi kelompok, dimana mungkin ada sejumlah besar individu yang terlibat dalam tindak komunikatif.⁶⁹

Menurut Morisan mengemukakan mengenai komunikasi interpersonal berdasarkan prinsip suatu sistem yaitu: Hubungan merupakan bagian penting pada suatu sistem. Ketika dua orang berkomunikasi, maka mereka akan menentukan relasi mereka. Orang-orang yang terlibat dalam suatu relasi selalu menciptakan seperangkap harapan, memperkuat harapan yang ada sebelumnya, atau mengubah pola-pola interaksi yang tengah berlangsung.⁷⁰ Sedangkan menurut Djoko Purwanto, bahwa⁷¹ :

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan dapat bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.

Hal lain juga diungkapkan oleh Suranto A.W, bahwa⁷²:

⁶⁸Mardhatillah Andana Dwiayuni, Keterampilan Komunikasi , hlm.55-66

⁶⁹Syafaruddin, Dedi Sahputra Napitupulu, Anwar Soleh Harahap, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan ,hlm.227-238

⁷⁰ Citra Anggraini, Denny Hermawan Ritonga, Lina Kristina, Muhammad Syam , Winda.....,hlm..337-342

⁷¹ Fauzi Abubakar, Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students, Jurnal Pekommas, Vol. 18 No. 1, April 2015, hlm.53 - 62

⁷²Aryadillah, Komunikasi Antar Pribadi Dalam Keluarga (Studi Fenomenologi Terhadap Perilaku Komunikasi Pasangan Suami Istri Yang Mengalami Ketimpangan Jumlah Pendapatan), Cakrawala, Vol. XVIII, No 1, Maret 2018, hlm. 15-24

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (sekunder) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikasi maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya terjadi perubahan tingkah laku.

Definisi hubungan interpersonal dalam praktik manajemen dapat dilihat dari dua sisi, yaitu:⁷³

- a) Dengan orang atau kelompok lain yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, atau aktivitas sehari-hari pada umumnya yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak.
- b) Antara seseorang dengan orang atau kelompok lainnya. Hanya saja hubungan yang terjadi disini berada dalam pengertian yang sempit, misalnya situasi dalam hubungan pekerjaan dan organisasi kekerjaan penggiatan, dan memotivasi semangat pekerja melaksanakan suatu pekerjaan, untuk menciptakan kepuasan kerja, rasa memiliki peningkatan produktivitas lembaga.

⁷³ Eva Patriana, komunikasi interpersonal yang berlangsung antara pembimbing kemasyarakatan dan keluarga anak pelaku pidana di bapas Surakarta, *Journal of Rural and Development*|Volume V No. 2 Agustus 2014, hlm.203-214

Menurut Suranto hubungan interpersonal merupakan karakteristik kehidupan sosial yang mewajibkan setiap individu untuk membangun sebuah relasi dengan yang lain, sehingga akan terjalin sebuah ikatan perasaan yang bersifat timbal balik dalam suatu pola hubungan tersebut.⁷⁴ Jadi, human relationship atau hubungan interpersonal dalam organisasi/lembaga adalah interaksi antara orang-orang yang berada dalam struktur formal yang disusun secara fungsional untuk mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri.

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Menurut Siagian, hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.⁷⁵

Menurut Effendy ada dua pengertian hubungan antara manusia, yaitu hubungan dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh

⁷⁴ Alqanith Pohan, Komunikasi Antar Personal, Jurnal Ilmiah Dakwah dan Komunikasi AL-Munir 2 Vol IV No.7 April 2013, hlm.25-38

⁷⁵Prabawanti, B. E. Peran Komunikasi Sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar, 12(1), 2008, hlm.78-86.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam sesuatu hubungan kerja (*word Organization*) dan dalam situasi berbagai kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.⁷⁶

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun non formal yang dilakukan seorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

b. Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat komponen- komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Menurut Wiryanto, komponen-komponen komunikasi interpersonal antara lain⁷⁷ :

a) Pengirim-penerima

Dalam komunikasi interpersonal melibatkan paling tidak dua orang. Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memformulasikan dan mengirim pesan sekaligus menerima dan memahami pesan

b) *Encoding dan Decoding*

Encoding adalah tindakan yang menghasilkan pesan yaitu pesan-pesan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁷⁶ Sobri, A. Y., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. Development of Mentoring Modules Based on Self-Reflection for Beginner Principal. Proceeding 3rd International Conference on Education Management hlm. 133-139

⁷⁷ Tua, B. S. Komunikasi Antarpribadi Pimpinan hlm.2-15.

yang akan disampaikan diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata, simbol dan sebagainya. Dan sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima disebut dengan *decoding*.

c) Pesan

Dalam komunikasi interpersonal pesan bisa berbentuk verbal (kata-kata) atau non verbal (gerakan, simbol) atau gabungan keduanya.

d) Saluran

Para pelaku komunikasi interpersonal pada umumnya bertemu secara tatap muka, sehingga terjalin hubungan antara pengirim dan penerima informasi.

e) Gangguan

Dalam komunikasi interpersonal sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan adanya gangguan saat berlangsungnya komunikasi. Gangguan ini mencakup tiga hal⁷⁸:

- 1) Gangguan fisik, biasanya berasal dari luar dan mengganggu transmisi fisik seperti kegaduhan intruksi dan lain-lain. Kondisi tersebut akan menimbulkan kekacauan dalam informasi.
- 2) Gangguan psikologis, yang timbul karena perbedaan gagasan dan penilaian subjektif diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi seperti emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap dan status.
- 3) Gangguan semantik, terjadi karena kata-kata atau simbol yang

⁷⁸ Ayun, P. Q. Penggunaan Instan Messenger dan Komunikasi Interpersonal Remaja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 14(2), 2015, hlm.111-120.

digunakan dalam komunikasi memiliki arti ganda sehingga penerima gagal menangkap maksud dari pengirim pesan.

f) Umpan balik

Umpan balik sangat penting dalam komunikasi interpersonal karena pengirim dan penerima secara terus-menerus dan bergantian memberikan umpan balik baik secara verbal maupun non verbal.

g) Bidang pengalaman

Komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama sehingga pembicaraan bisa berjalan dengan lancar.

h) Akibat

Dalam proses komunikasi selalu timbul adanya berbagai akibat, baik positif maupun negatif pada pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.

i) Etika

Etika meliputi komunikasi yang pantas dan tidak pantas dilakukan dalam berkomunikasi. Sedangkan menurut Suranto A.W komponen komunikasi interpersonal antara lain⁷⁹ :

1) Sumber/komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang

⁷⁹ Bafadal, I., Juharyanto, Nurabadi, A., & Gunawan, I, Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018), Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Department of Educational Administration Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2018, hlm.156-158. Atlantis Press.

bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain.

2) *Encoding*

Adalah suatu aktivitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikasi.

3) Pesan

Merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol- simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.

4) Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.

5) Penerima/komunikan

Adalah seorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan.

6) *Decoding*

Merupakan kegiatan internal dalam diri penerima.

7) Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan.

8) Gangguan (*noise*)

Merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan phsikis.

9) Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan kongkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan⁸⁰.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen komunikasi merupakan unsur dalam proses terjadinya komunikasi interpersonal. Apabila komponen sudah ada dan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan kebutuhan, maka proses komunikasi dapat berlangsung secara efektif.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Arni Muhammad, mengemukakan tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain⁸¹ :

- a. Menemukan diri sendiri
- b. Menemukan dunia luar
- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

⁸⁰ Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. Principal Empowerment Through Soft System Methodology Approach. Proceeding International , hlm.205-211

⁸¹ Manalu, D. M. Komunikasi Antarpribadi , hlm.1-13.

d. Berubah sikap dan tingkah laku

Hubungan interpersonal akan terbentuk dengan baik manakala ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan, dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi bila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan di antara komunikator menjadi rusak. Selain itu, menurut Bovee dan Thill dikutip dan diterjemahkan oleh Djoko Purwanto ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain⁸²:

(1) Menyampaikan informasi

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu.

(2) Berbagi pengalaman

Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan.

(3) Menumbuhkan simpati

Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban yang sedang dirasakan orang lain. Komunikasi juga dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati seseorang kepada orang lain.

⁸² Pontoh, W. P. Peranan Komunikasi Interpersonal Guruhlm.1-11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(4) Melakukan kerjasama

Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya.

(5) Menceritakan kekecewaan

Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran⁸³.

(6) Menumbuhkan motivasi

Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Suranto A.W. tujuan komunikasi interpersonal meliputi⁸⁴:

- (1) Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- (2) Menemukan diri sendiri
- (3) Menemukan dunia luar
- (4) Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
- (5) Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
- (6) Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu

⁸³ Prabawanti, B. E. Peran Komunikasi Sebagai Pendukunghlm, 78-86

⁸⁴ Riza, M. F., & Masykur, A. M. Hubungan Antara Motivasihlm,146-152

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (7) Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
- (8) Memberikan bantuan (konseling)

Tujuan dari komunikasi interpersonal itu sendiri merupakan suatu *action oriented*, yaitu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu kualitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan hubungan komunikasi interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yang juga dikemukakan oleh Suranto A.W, antara lain ⁸⁵:

- (1) Toleransi
- (2) Kesempatan-kesempatan yang seimbang
- (3) Sikap menghargai orang lain
- (4) Sikap mendukung, bukan sikap bertahan
- (5) Sikap terbuka
- (6) Pemilikan bersama atas informasi
- (7) Kepercayaan
- (8) Keakraban
- (9) Kesejajaran
- (10) Kontrol
- (11) Respon
- (12) Suasana emosional

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala

⁸⁵ Sudharta, Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah d.....hlm.109-123.

sekolah dan guru sehingga menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan (sekolah) salah satunya antara kepala sekolah dengan guru.

Nabi Muhammad SAW, selain dikenal sebagai seorang pemimpin yang bijak, beliau juga merupakan seorang orator yang cakap. Kemampuan Nabi Muhammad SAW dalam menyentuh jiwa pendengarnya diakui oleh para sahabatnya. Pidatonya tidak pernah tidak mendapatkan perhatian. Sekali Nabi Muhammad berkhotbah, maka perubahan pasti terjadi dalam seketika. Hal ini tentu tidak terlepas dari kepiawaian Nabi Muhammad dalam mengolah kata dan menyesuaikan dengan obyek pendengarnya.

Lalu pertanyaanya, apa saja rahasia berbahasa Nabi sehingga beliau dengan ampuh mengubah kata menjadi medan perubahan? Untuk menjawab itu, mungkin kita perlu menyimak kesaksian Sahabat Anas bin Malik tentang bagaimana cara Nabi Muhammad SAW berbicara:

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ إِذَا تَكَلَّمَ بِكَلِمَةٍ أَعَادَهَا ثَلَاثًا عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
حَتَّى تُفْهَمَ عَنْهُ وَإِذَا أَتَى عَلَى قَوْمٍ فَسَلَّمَ عَلَيْهِمْ سَلَامًا عَلَيْهِمْ ثَلَاثًا

Artinya: “Diceritakan dari Sahabat Anas bin Malik, bahwasanya Nabi jika berbicara [kepada orang lain] beliau akan mengulang pembicaraannya tiga kali hingga bisa dipahami. Dan jika Nabi datang kepada suatu kaum, beliau akan mengucapkan salam kepada mereka sebanyak tiga kali juga.”

Dalam hadis, banyak sekali ditemui trik-trik Nabi Muhammad dalam

mengembangkan *public speaking*-nya yang menjadi kunci kekuatan orasi Nabi guna menyebarkan Islam. Hadis di atas adalah salah satunya. Dalam kesaksian Anas bin Malik, Nabi Muhammad SAW selalu mengulang perkataannya sebanyak tiga kali untuk memastikan pendengar memahami apa yang Nabi katakan.

Di hadis yang lain, Sayyidatina Aisyah menjelaskan karakter dan gaya berbahasa Nabi Muhammad SAW:

لَا يَفْهَمُهُ كُلُّ مَنْ وَعَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ كَانَ كَلَامُ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَلَامًا فَصْدًا يَسْمَعُهُ

Artinya: “Sayyidatina Aisyah berkata, gaya tutur bicara Rasulullah adalah gaya bicara yang retorik, yang bisa dipahami oleh siapa saja yang mendengarkannya.”

Kata “*fashlan*” juga bisa dimaknai jelas dan terstruktur. Artinya, Nabi mampu menyesuaikan gaya bahasanya dengan tingkat kemampuan berpikir orang-orang yang mendengarkannya. Nabi tentu tidak menggunakan bahasa-bahasan ilmiah yang asing ketika berkhotbah di tengah masyarakat pedesaan yang awam. Sebaliknya, Nabi akan menyuguhkan gaya berbicara yang sastra ketika tengah berkhotbah di tengah masyarakat intelektual Arab menengah ke atas.

Gaya berbahasa Nabi adalah gaya berbahasa yang terstruktur dan terencana. Nabi tahu kapan beliau harus menekankan dan mengeraskan suara, dan kapan sebuah kalimat beliau sampaikan dengan liris dan sedikit berbisik. Maka tak jarang, emosi para pendengarnya juga terolah sedemikian rupa dengan cara menyampaikan ala Nabi yang sangat luar biasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Aspek-aspek dalam Komunikasi Interpersonal

Pada suatu komunikasi interpersonal diharapkan mengetahui aspek-aspek yang harus diperhatikan agar satu sama lain dapat saling memahami dan memahami saat berkomunikasi. Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pelaku komunikasi agar komunikasi interpersonal terjalin secara efektif dalam buku yang ditulis oleh Wiryanto adalah⁸⁶ :

1. Keterbukaan

Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sejauh mana komunikator terbuka pada komunikan dan demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan dan pikiran yang ada.

2. Empati

Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka untuk masa yang akan datang. Sikap empati adalah adanya usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam upaya melakukan pemahaman terhadap orang lain.

3. Dukungan

Dukungan dapat berupa ungkapan non-verbal seperti gerakan menganggukkan kepala, mengedipkan mata, tersenyum atau bertepuk

⁸⁶ Sultoni, Gunawan, I., & Rosalinda, T. N. Pengaruh Pembentukan Tim , hlm.210-

tangan.

4. Sikap positif

Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat lepas dari upaya mendorong dan menghargai akan pentingnya orang lain. Dorongan positif pada umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri dari perilaku yang diharapkan.

5. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya adanya pengakuan kedua belah pihak sama- sama berharga terhadap apa yang disampaikan. Dan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama- sama bernilai dan berharga dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disampaikan. Kesamaan dalam komunikasi akan menjadikan suasana menjadi lebih baik, akrab dan lebih nyaman.

Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, menurut Suranto antara lain ⁸⁷:

- (1) Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- (2) Kesenangan, yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi

⁸⁷ Anida Ulfa, Happy Fitria, Nurkhalis, Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.1223-1230

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

- (3) Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berbagai situasi tetap berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan yang diharapkan⁸⁸.
- (4) Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di sekolah, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk melakukan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- (5) Tindakan, kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Selain itu terdapat pula beberapa karakteristik menjadi komunikator yang efektif menurut Suranto A.W. , yakni antara lain⁸⁹:

- (1) Kredibilitas

Ialah kewibawaan seorang komunikator dihadapan komunikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁸⁸ Kusumandari, Gertruda Tining. Suharto. P.Eddy Sanusi Silitonga. The Effect of Communication and the Ability of Employee Performance through Motivation in PT CGGS Indonesia, International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS), Vol.4 No.6 Juni 2018, hlm.19- 33

⁸⁹ S Syarif, M. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Media Akademika 26, no. 1, 2011, hlm.56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2) Daya tarik

Hal ini berkenaan dengan keadaan yang menunjukkan penerima melihat komunikator sebagai seorang yang disenangi dalam bentuk peranan yang memuaskan. Selain itu daya tarik fisik artinya bahwa daya tarik fisik seorang komunikator, memudahkan tercapainya simpati dan perhatian dari komunikan.

(3) Kekuasaan

Artinya seorang komunikator yang memiliki kekuasaan relatif lebih mudah mempengaruhi bawahannya. Ada rasa sungkan di kalangan bawahan terhadap komunikator yang memiliki wewenang atau kekuasaan.

(4) Kemampuan intelektual⁹⁰

Ialah tingkat kecakapan, kecerdasan, dan keahlian seorang komunikator.

(5) Integritas atau keterpaduan sikap dan perilaku dalam aktivitas sekolah sehari-hari. Komunikator yang memiliki keterpaduan, kesesuaian antara ucapan dan tindakannya akan lebih disegani oleh komunikan.

Kepercayaan, jika komunikator dipercaya oleh komunikan maka akan lebih mudah menyampaikan pesan dan mempengaruhi sikap orang lain.

(7) Kepekaan sosial, yaitu suatu kemampuan komunikator untuk memahami situasi dilingkungan sekolah.

(8) Kematangan tingkat emosional

Ialah kemampuan komunikator untuk mengendalikan emosinya, sehingga

⁹⁰ Ermawati, Erli. Indriyati. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja Di SMP N 1 Piyungan. Vol 2, No 1, 2011, hlm.68- 78

tetap dapat melaksanakan komunikasi dalam suasana yang menyenangkan di kedua belah pihak.

- (9) Berorientasi kepada kondisi psikologis komunikan
Artinya seorang komunikator perlu memahami kondisi psikologis orang yang diajak bicara.
- (10) Memiliki lingkup pandangan dan lingkup pengalaman tentang diri komunikan. Misalnya bagaimana watak atau kebiasaan, bagaimana tingkat pendidikannya, dan sebagainya⁹¹.

e. Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Atau dapat dikatakan komunikasi yang efektif merupakan saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang yang hasilnya sesuai dengan harapan. Menurut Devito,⁹² komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*) adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (*empathy*) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap

⁹¹ Arisanti, Kartika Dwi. Ariadi Santoso. Siti Wahyuni . Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, terbit di jurnal JIMEK, Volume 2, No 1, 2019, hlm.143-155

⁹² Citra Angraini, Denny Hermawan Ritonga, Lina Kristina, Muhammad Syam , Winda.....,hlm..337-342

arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.

3. Dukungan (supportiveness) adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Rasa positif (positiveness) adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.
5. Kesetaraan (equality) adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan⁹³.

4. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁹⁴

⁹³ Benny Usman, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013, hlm.1 -18

⁹⁴ Nabi, M.d. Nurun. Monirul Islam. Tanvir Mahady Dip. Abdullah Al Hossain. The Impact of Motivation On Employee Performances: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. International Journal of Business and Management Review, Vol 5, No. 4, Mei 2017, hlm. 57- 75.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan pimpinan tertinggi di Sekolah. Dimana kepemimpinannya akan mempengaruhi dan bahkan sangat menentukan kemajuan Sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala Sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh karena itu kemampuan seorang pemimpin yang efektif merupakan kunci sebagai pemimpin yang efektif.⁹⁵

Sehingga tidak sembarang orang dapat menjadi kepala sekolah. Karena untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti ijazah yang digunakan sebagai syarat formal, kemudian pengalaman mengajar dan usia maksimal. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan⁹⁶.

c. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang kepala Sekolah tidak hanya bertugas sebagai pemimpin tertinggi yang berada di Sekolah, tetapi kepala Sekolah dapat menjadi panutan bagi guru, pegawai serta warga Sekolah. Fungsi dan peran kepala Sekolah dalam menciptakan suatu keberhasilan haruslah dimulai dari perencanaan atau proses

⁹⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Alfabeta, 2007), hlm. 104.

⁹⁶ Ilma Lailatum Masyruriyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Volume 08 Nomor 04 Tahun 2020, hlm.248-256

pendidikan dan pembelajaran di sekolah terlebih dahulu. Sebagai seorang pemimpin kepala Sekolah harus dapat menciptakan perubahan secara efektif dalam penampilan kelompok. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan orang lain sehingga secara suka orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin. Oleh karena itu kepala Sekolah harus mengetahui fungsi dari kepemimpinannya.

Menurut Soewadji Lazaruth, menjelaskan 3 fungsi kepala Sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan.⁹⁷ Kepala Sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala Sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas Sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan⁹⁸.

Kepala Sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kemudian apabila kepala Sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁹⁷ Naim, A, Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 2(1), 2017, hlm.108–122

⁹⁸ Hines, E.M., Moore, J.L., Mayes, R.D., Harris, P.C., Vega, D., Robinson, D.V., Gray, C.N., & Jackson, C.E. Making Student Achievement a Priority: The Role of School Counselors in Turnaround Schools. *Urban Education*, 55(2), 2020, hlm.216–237

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala Sekolah⁹⁹.

Berdasarkan uraian tersebut, peran seorang pemimpin atau kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yang penuh serta memiliki wewenang yang kuat untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pentingnya peran kepala Sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam Sekolah haruslah bersikap adil dan memiliki wibawa yang tinggi agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan menjadi lebih baik. Fungsi kepala Sekolah itu mempunyai tugas pemimpin, maka kepala Sekolah itu merupakan kekuatan paling sentral yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

B. Kerangka Berfikir

Keefektifan kinerja sekolah sangatlah penting. Keaktifan sekolah dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan kinerja guru. Keberhasilan suatu sekolah tidak lepas dari kepemimpinan dalam proses mempengaruhi bawahannya melalui tingkah laku. Prestasi kerja atau penampilan kerja yang ditunjukkan guru dalam menyelesaikan tugas pokoknya sebagai pendidik di sekolah, dapat tercapai jika mereka memiliki pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik atau demokratis.

Kepala sekolah dikatakan memiliki kepemimpinan demokratis apabila dia mampu mempengaruhi bawahannya, dapat menerima masukan/ pendapat dari

⁹⁹ Karadag, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N., & Yalçın, M. The effect of educational leadership on students' achievement: a meta-analysis study. *Asia Pacific Education Review*, 16(1), 2015, hlm.79–93

bawahannya, memiliki kepemimpinan yang baik dalam memimpin kepala sekolah akan banyak disenangi oleh guru/bawahannya dan akan terbangun hubungan harmonis antara kepala sekolah dengan guru/bawahannya dan dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja seorang guru tidak lepas dari komunikasi interpersonal kepala sekolah yang terus-menerus dilakukan kepala sekolah tidak lain yaitu menginginkan adanya peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Komunikasi interpersonal merupakan percakapan yang dilakukan secara tatap muka, Percakapan yang dilakukan kepala kepada guru. Kepala Sekolah yang memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi akan menyelesaikan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Selain itu, guru jika terus menerus diberikan komunikasi interpersonal akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja guru pun meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah, terhadap komunikasi interpersonal rendah dapat mengakibatkan guru malas dan bosan dan bekerja semaunya karna kurangnya komunikasi sehingga kinerja guru pun juga ikut berpengaruh. Kepala sekolah yang kurang dalam kepemimpinannya sulit dalam memengaruhi seluruh elemen sekolah khususnya guru sehingga komunikasi interpersonal kepala sekolah pun kurang dan kinerja guru yang diinginkan sulit tercapai.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, namun masih ada faktor lain salah satunya adalah komunikasi interpersonal kepala sekolahnya . Kinerja guru akan terwujud apabila memiliki pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik dan mampu mempengaruhi bawahannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan kepemimpinannya dapat menunjang kinerja guru yang baik. Kepala sekolah salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja guru.

Sebaliknya, kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang tidak baik maka banyak yang tak suka dengan kepemimpinannya akan berpengaruh negatif dalam meningkatkan kinerja guru kepemimpinan yang tidak baik atau buruk tidak memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulannya adalah kepemimpinan kepala sekolah akan memengaruhi kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan dapat pula mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak positif kepada guru karena dengan adanya komunikasi interpersonal kepala sekolah guru dapat termotivasi sehingga guru dapat bersemangat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik akan bertanggung jawab dan selalu memberikan informasi kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah. Kepala sekolah yang baik akan selalu memberikan komunikasi interpersonal sehingga kinerja guru tetap optimal.

Dengan kata lain, guru yang memiliki komunikasi yang baik akan bergairah atau bersemangat dalam bekerja sehingga akan berusaha meningkatkan kinerja

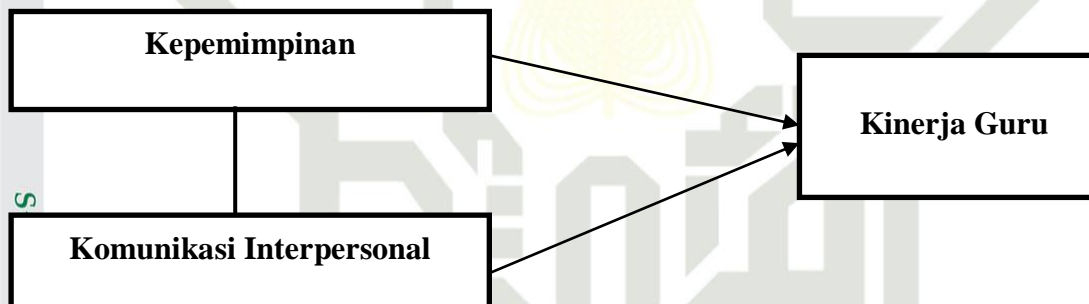
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

professionalnya sebagai seorang pendidik. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif terhadap guru yang juga mempengaruhi kinerja guru.

Mengacu pada penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan juga ikut andil dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kerangka Berfikir



C. Defenisi Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis, hal ini supaya tidak terjadi salah pengertian di dalam penelitian ini. Adapun variabel yang akan dioperasionalkan yaitu hubungan Kepemimpinan Kepala sekolah (variabel X^1) interpersonal kepala Sekolah (variabel X^2), dan kinerja guru (variabel Y).

1. Kepemimpinan Kepala sekolah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kepala Sekolah memiliki Kepribadian yang baik
- b. Kepala Sekolah memiliki pengetahuan terhadap tenaga kependidikan
- c. Kepala Sekolah memiliki visi dan misi sekolah
- d. Kepala Sekolah memiliki kemampuan mengambil keputusan
- e. Kepala Sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi.¹⁰⁰

2. Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah

- a. Kepala Sekolah mau bergaul dengan guru sebagai bawahannya;
- b. Adanya sikap ramah tamah, saling menghormati, dan saling menghargai antara kepala Sekolah dengan guru sebagai bawahannya;
- c. Kepala Sekolah memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap, tindak dan perilaku sebagai professional, pimpinan dan pekerja;
- d. Kepala Sekolah mampu mencerminkan sikap rendah hati, sederhana dan bersahaja;
- e. Kepala Sekolah tidak merasa lebih tinggi dan berkuasa;
- f. Kepala Sekolah mampu memberikan perasaan nyaman kepada guru sebagai bawahannya¹⁰¹

3. Kinerja Guru

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

¹⁰⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.115

¹⁰¹ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. 6, hlm. 24-25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian¹⁰²

D Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Wibowo dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMKN Kecamatan Rengat Barat”.¹⁰³ Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMKN 1 Kecamatan Rengat Barat dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,703 koefisien determinasi (R^2) 0,494. Ini berarti 49% prestasi kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru, sedangkan 50,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian di atas menunjukkan bahwa Ari Wibowo melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru sementara peneliti membahas terkait Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu. Dengan demikian penelitian yang peneliti

¹⁰² Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung :Sinar Baru Algensido Offset, 2014), hlm.107

¹⁰³ Ari Wibowo, “*Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMKN Kecamatan Rengat Barat*”, (Tesis S2 UNRI, 2007), hlm. 28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lakukan terdapat perbedaan dengan peneliti sebelumnya, walaupun satu variabel (X) terdapat persamaan, namun pada variabel (Y) tidak sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Ovi Yazinta Sari dengan judul “Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru di SMA 3 Hamong Putera 1 Pakem”.¹⁰⁴ Menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan guru dengan kinerja guru di SMK Hamong Putera 1 Pakem yang ditunjukkan dengan korelasi $r \times ly$ sebesar 0,572, sedangkan nilai R_square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa 32,8% dari variasi kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Ovi Yazinta Sari menggambarkan tentang Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru, sementara peneliti membahas terkait Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu . Dengan demikian penelitian yang peneliti lakukan terdapat perbedaan dengan peneliti sebelumnya, walaupun satu variabel (X^2) terdapat persamaan ya itu sama-sama membahas Komunikasi Interpersonal, namun pada variabel (Y) tidak sama.

¹⁰⁴ Ovi Yazinta Sari, “Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru di SMA 3 Hamong Putera 1 Pakem”, (Tesis S2 UNS, 2009), h. 24

3. Penelitian yang dilakukan Octaviani Darsanti Putri¹⁰⁵ tentang adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Negeri 1 Jogonalan Klaten yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja guru di SMK Negeri 1 Jogonalan Klaten. Hasil penelitian Octaviani Darsanti Putri memiliki persamaan dengan peneliti selanjutnya. Persamaan penelitian yaitu meneliti tentang adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi uji validitas instrument. Adapun perbedaan peneliti selanjutnya dengan penelitian Octaviani Darsanti Putri yaitu Subyek penelitian peneliti sebelumnya mengkaji variabel gaya kepemimpinan pada variabel (X2).
4. Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta) teknik pengambilan sampel secara Proportioned Stratified Random Sampling. Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Griya Perbelanjaan Mekar secara signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,5205 dan tingkat kepercayaan 99%. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,09% yang berarti bahwa komunikasi interpersonal menyumbang 27,09% terhadap kinerja karyawan dan 72,91% disumbangkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang

¹⁰⁵ Octaviani Darsanti Putri, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jogonalam Klaten*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012) hlm.117

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif, yaitu analisis yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Perbedaan dengan penelitian ini memakai populasi dan teknik Statistik Parametris dengan menggunakan Korelasi Product Moment dan Regresi Sederhana. Persamaan Variabel bebas (X) adalah Komunikasi Interpersonal.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Hasil penelitian Deta Sorya Affandi tentang adanya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru di gugus iii kecamatan sumber baru kabupaten jamber 2013.¹⁰⁶ Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya ialah memiliki tujuan yang sama yaitu menganalisis kepemimpinan dan komunikasi Di samping itu terdapat pula perbedaan yaitu peneliti sebelumnya meneliti tentang motivasi kerja dan prestasi kerja, peneliti sebelumnya belum meneliti tentang adanya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru.
6. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja; Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik simple random sampling dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode angket. Teknik analisis data dengan analisis jalur. Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Budaya kerja organisasi berpengaruh secara

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



¹⁰⁶ Deta Sorya Affandi, *pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru* (Jamber,2013) hlm.4

langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $< \alpha$ atau ($0,000 < 0,05$) dan secara simultan.¹⁰⁷ Perbedaannya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, teknik populasi dan menggunakan teknik analisis data dengan regresi sederhana. Persamaan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas (X) sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y), dan menggunakan teknik angket.

E. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi Dasar

Asumsi, yang sering disebut anggapan dasar, adalah gagasan yang dianggap benar oleh peneliti dan harus dinyatakan secara eksplisit. Karena asumsi atau anggapan dasar tersebut memberikan landasan teoritis untuk melaporkan hasil penelitian, peneliti harus mampu memberikan serangkaian asumsi mengenai kedudukan masalahnya.¹⁰⁸ Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak dapat ditinggalkan, karena merupakan kerja dari teori. Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

¹⁰⁷ Sri Rahayu, 2017. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 12, No. 1

¹⁰⁸ Hartono, *Metodologi Penelitian* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), 38.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan konsep operasional tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu

b. Hipotesis 2

Ha: Ada pengaruh yang signifikan Komunikasi interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan Komunikasi interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu

c. Hipotesis 3

Ha: Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

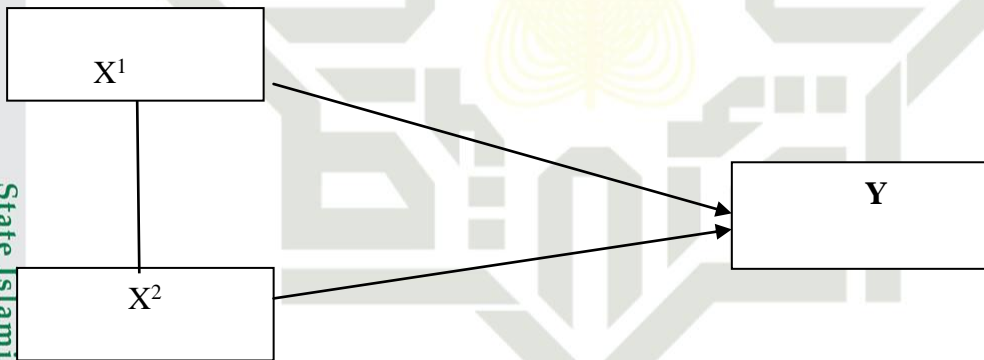
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berbentuk korelasi karena penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu . Hubungan penelitian ini dalam variabelnya merupakan penelitian Asosiatif, yakni adanya hubungan antara Variabel X^1 dan X^2 terhadap Variabel Y dan begitu juga sebaliknya.



Keterangan :

- X^1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X^2 = Komunikasi Intearpersonal Kepala Sekolah
- Y = Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, yaitu Pondok Pesantren Al Ihsan Boarding School Riau dan Pondok Pesantren Teknologi Riau. Waktu penelitian dilakukan mulai dari Januari-April 2023

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, Sedangkan objek penelitian adalah Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sri Sumarni adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.¹⁰⁹ Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹⁰ Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu.

¹⁰⁹ Sri Sumarni, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2012), hlm.

¹¹⁰ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), hlm. 61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Al Ihsan Boarding School Riau dan Pondok Pesantren Teknologi Riau sebanyak 53 orang guru.

Tabel 1. Populasi

Jenis Kelamin	Jumlah Guru
Pondok Pesantren Al Ihsan Boarding School Riau	39
Pesantren Teknologi Riau	14
Jumlah	53

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.¹¹¹ Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Strata yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu guru Pondok Pesantren Al Ihsan Boarding School Riau dan Pondok Pesantren Teknologi Riau.

Tabel 2. Sampel Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah Guru
Pondok Pesantren Al Ihsan Boarding School Riau	39
Pesantren Teknologi Riau	14
Jumlah	53

¹¹¹Priyono. *Metode Penelitian*, hlm.104.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang karakteristik atau aspek-aspek responden.¹¹² Aspek-aspek yang akan diukur dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala sekolah

- a. Kepala Sekolah memiliki Kepribadian yang baik
- b. Kepala Sekolah memiliki pengetahuan terhadap tenaga kependidikan
- c. Kepala Sekolah memiliki visi dan misi sekolah
- d. Kepala Sekolah memiliki kemampuan mengambil keputusan
- e. Kepala Sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi.¹¹³

2. Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah

- a. Kepala Sekolah mau bergaul dengan guru sebagai bawahannya;
- b. Adanya sikap ramah tamah, saling menghormati, dan saling menghargai antara kepala Sekolah dengan guru sebagai bawahannya;
- c. Kepala Sekolah memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap, tindak dan perilaku sebagai professional, pimpinan dan pekerja;
- d. Kepala Sekolah mampu mencerminkan sikap rendah hati, sederhana dan bersahaja;
- e. Kepala Sekolah tidak merasa lebih tinggi dan berkuasa;

¹¹² Hartono, *Metodologi Penelitian*, 186.

¹¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.115

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Kepala Sekolah mampu memberikan perasaan nyaman kepada guru sebagai bawahannya¹¹⁴

3. Kinerja Guru

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian¹¹⁵

Sebelum peneliti membagikan angket kepada sampel, angket tersebut akan diujicobakan lebih dulu kepada populasi yang merupakan kelompok uji coba.

Setelahnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket

1. Uji Validitas

Istilah valid mengacu pada kemampuan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹¹⁶ Validitas adalah metrik yang menunjukkan seberapa andal suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat mengukur data secara akurat berdasarkan keadaan

¹¹⁴ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. 6, hlm. 24-25

¹¹⁵ Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung :Sinar Baru Algensido Offset, 2014), hlm.107

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), 193.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden yang sebenarnya.¹¹⁷ Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan bantuan Program *Microsoft Excel* 2019.

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan terhadap data untuk mengetahui tingkat valid dari data-data yang didapat dari hasil kuesioner. Berikut hasil pengujian validitas data kuesioner hasil dari penelitian.

a. Variabel Kepemimpinan (X^1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X^1)

Variabel	No Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X^1)	1	0.481	Valid
	2	0.877	Valid
	3	0.877	Valid
	4	0.554	Valid
	5	0.837	Valid
	6	0.877	Valid
	7	0.743	Valid
	8	0.554	Valid
	9	0.596	Valid
	10	0.743	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel X^1 dapat dilihat pada Tabel *Correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} = r_{(\alpha; n-2)}$, n = jumlah sampel, maka $r_{tabel} = r_{(0,05; 43)} = 0,199$. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X^1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan

¹¹⁷ Hartono, *Metodologi Penelitian*, 227.

valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

b. Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2)

Variabel	No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2)	1	0.583	Valid
	2	0.655	Valid
	3	0.775	Valid
	4	0.526	Valid
	5	0.596	Valid
	6	0.618	Valid
	7	0.655	Valid
	8	0.775	Valid
	9	0.405	Valid
	10	0.638	Valid

Sumber : Data olahan

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel X^2 dapat dilihat pada Tabel *Correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} = r_{(\alpha; n-2)}$, n = jumlah sampel, maka $r_{tabel} = r_{(0,05; 43)} = 0,199$.

Berdasarkan data penjelasan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r -tabel dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan valid, artinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

c. Variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)

Variabel	No Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)	1	0.823	Valid
	2	0.533	Valid
	3	0.659	Valid
	4	0.823	Valid
	5	0.609	Valid
	6	0.527	Valid
	7	0.659	Valid
	8	0.823	Valid
	9	0.550	Valid
	10	0.604	Valid

Sumber : Data olahan

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel Y dapat dilihat pada Tabel *Correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} = r_{(\alpha; n-2)}$, n = jumlah sampel, maka $r_{tabel} = r_{(0,05; 43)} = 0,199$. Berdasarkan data yang tertera dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan oleh *instrument* pengukuran. Keterandalan (*reliability*) instrumen atau pertanyaan ditentukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan pengukuran. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan skala *alpha cronbach* 0 sampai 1.

a. Variabel Kepemimpinan (X^1)

Nilai *Alpha Cronbach* dari hasil uji Reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Koefisien Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X^1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	10

Sumber : Data olahan

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel X^2 dapat dilihat pada Tabel *Reliability Statistics* kolom *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian yang kuesionernya memiliki alternatif jawaban lebih dari dua digunakan uji *Cronbach Alpha* dan instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilainya diatas 0,7.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk uji Reliabilitas instrumen variabel Kepemimpinan (X^1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10 butir dikatakan Reliabilitas, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

b. Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2)

Nilai *Alpha Cronbach* dari hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7: Koefisien Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.883	10

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26.0

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel X^2 dapat dilihat pada Tabel *Reliability Statistics* kolom *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian yang kuesionernya memiliki alternatif jawaban lebih dari dua digunakan uji *Cronbach Alpha* dan instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilainya diatas 0,8.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk uji Reliabilitas instrumen variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X^2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)

Nilai *Alpha Cronbach* hasil uji Reliabilitas untuk variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Koefisien Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26.0

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel Y dapat dilihat pada Tabel *Reliability Statistics* kolom *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian yang kuesionernya memiliki alternatif jawaban lebih dari dua digunakan uji *Cronbach Alpha* dan instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilainya diatas 0,8

Berdasarkan data yang tertera di atas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk uji Reliabilitas instrumen variabel Kinerja Guru Pondok Pesantren (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Angket

Angket (Kuessioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹¹⁸

Angket yaitu mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden, tentang Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu .

2. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu berupa;

- a) Program kerja
- b) Jadwal kegiatan.

G. Teknik Analisis Data

Data akan dikumpulkan dengan menganalisis hasil pengisian angket.

Teknik analisis data diperoleh dengan menggunakan Program IBM SPSS Statistic Version 26. Pada versi ini, terdapat beberapa peningkatan pada kemampuan SPSS untuk mengumpulkan data, menganalisis data, memprediksi, dan mengambil keputusan.

¹¹⁸ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Peneilaian Pendidikan*, (Bandung: Algesindo Offset, 2010), hlm. 62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui data yang telah diolah normal atau tidak. Uji ini diperlukan sebelum menguji data dengan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Menurut Nugroho dalam Sunjoyo (2013), alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas terdapat 3 yaitu:

- 1) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$, maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas, jika nilai korelasi lebih dari 0,70, berarti terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

- 3) Jika nilai koefisien determinan, baik R^2 ataupun *Adjusted R²* di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang akan menunjukkan apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Adapun pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (IV) dan satu variabel terikat (DV) yang bertipe metrik. Persamaan regresi ganda, dapat dilihat pada rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots B_kX_i + e$$

Keterangan :

Y = variabel respons

a = konstanta

b = parameter regresi

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. Sedangkan variable terikatnya ialah Kinerja Guru.

Metode analisis ini menggunakan SPSS *Version 23*.

b. Uji T

Uji hipotesis parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Adapun hipotesis yang digunakan dalam uji hipotesis parsial atau uji T diantaranya:

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Adapun hipotesis yang digunakan dalam uji F yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, ditemukan dalam uji T dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.071 > 0,208$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren. Dengan demikian besarnya pengaruh tersebut dikategorikan rendah dengan hasil desteterminasi sebesar 15,6%.
2. Adanya Pengaruh Komunikasi Interpersonal kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, ditemukan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.977 > 0,208$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian besarnya pengaruh tersebut dikategorikan rendah dengan hasil desteterminasi 19,0%.
3. Adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Sekecamatan Siak Hulu, $F_{hitung} > F_{table}$ ($1407.545 > 3.23$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima Output diatas (ANOVA), terbaca nilai F_{hitung} sebesar $1618.383 > F_{tabel}$ 1,486 maka disimpulkan menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh yang signifikansi secara statistik antara Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren. Dengan demikian besarnya pengaruh

tersebut dikategorikan rendah dengan hasil desteminasi 20.1% sedangkan 79.19% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai pemimpin hendaknya dapat terus meningkatkan Komunikasi Interpersonal kepada guru agar kinerja guru dan pegawai terus meningkat .
2. Kepala Sekolah sebagai pemimpin hendaknya terus meningkatkan sikap kepemimpinannya sehingga kinerja guru dan pegawai terus meningkat.
3. Kepala sekolah diharapkan memberikan motivasi dalam peningkatan kinerjanya terus meningkat.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A Jean Dwi Ritia Sari, Muhammad Giatman, Ernawati, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Volume 5, Number 3, Tahun 2021.
- Abu Halal al 'Askariy, *Al Furuq al Lughawiyah*, Mesir : Daar al 'Ilm wa ats Tsaqafah, t.th
- Abu Ja'far ath Thobari, *Jami'ul Bayan fi Ta'wil al Qur'an*, Beirut : Muassasatu ar Risalah, Vol 7, 1420 H
- Ais Zakiyudin, Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia, *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol 20 No. 1 Maret 2020.
- Alqanitah Pohan, Komunikasi Antar Personal, *Jurnal Ilmiah Dakwah dan Komunikasi AL-Munir* 2 Vol IV No.7 April 2013.
- Arfah Dina, Dendi yohanda, Julia Fitri, Masrifatul umnia Hakiki, Sukatin, Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Edukasi, Nonformal*, Vol. 3. NO. 1 (2022)
- Arisanti, Kartika Dwi. Ariadi Santoso. Siti Wahyuni . Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, terbit dijurnal JIMEK, Volume 2, No 1, 2019.
- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad, M. Z. @ S., & Ismail, A. Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 2016 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>.
- Aryadillah, Komunikasi Antar Pribadi Dalam Keluarga (Studi Fenomenologi Terhadap Perilaku Komunikasi Pasangan Suami Istri Yang Mengalami Ketimpangan Jumlah Pendapatan), *Cakrawala*, Vol. XVIII, No 1, Maret 2018.
- Asep Muljawan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Efektif,. *Jurnal Asy- Syukriyyah*, Vol. 19 Nomor 1 Februari 2018.
- Ayun, P. Q. Penggunaan Instan Messenger dan Komunikasi Interpersonal Remaja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 14(2), 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bafadal, I., Juharyanto, Nurabadi, A., & Gunawan, I, Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018), Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Department of Educational Administration Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2018.

Benny Usman, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013.

Budianto, Nanang. Kepemimpinan Pendidikan dalam Total Quality Management, Jurnal Falasifa. Vol. 2 No. 1, 2011.

Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya, Air Langga, 2001

Busono, G. A. Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Muqtashid, 1(1), 2016.

Citra Angraini, Denny Hermawan Ritonga, Lina Kristina, Muhammad Syam , Winda Kustiawan, Komunikasi Interpersonal Jurnal Multidisiplin Dehasen, Vol. 1 No. 3 Juli 2022.

Djemari Mardapi, *Evaluasi Penerapan Ujian Akhir Sekolah Dasar Berbasis Standar Nasional*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Tahun 13, Nomor 2, 2009

Djunaidi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Jurnal Tarbiyatuna Volume 2 Nomor 1 Januari 2017.

Emda. Strategi peningkatan kinerja guru yang profesional. Lantanida Journal, Vol. 4 No. 2, 2016.

Ermawati, Erli. Indriyati. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja Di SMP N 1 Piyungan. Vol 2, No 1, 2011.

Euis Evicasari, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru, Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan, Volume 18 No.1, Juni 2021.

Eva Patriana, komunikasi interpersonal yang berlangsung antara pembimbing kemasyarakatan dan keluarga anak pelaku pidana di bapas Surakarta, Journal of Rural and Development, Volume V No. 2 Agustus 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fauzi Abubakar, Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students, *Jurnal Pekommas*, Vol. 18 No. 1, April 2015.
- Gunawan, I. Instructional Leadership Profile of Junior High School's Principal (A Case Study of Junior High School in Malang). *International Research-Based Education Journal*, 1 (1), 2017.
- Gurr, David. A Model Successful School Leadership From The International Successful School Principalship Project (Case Study : Australia, Canada, China, Denmark, England, Norway, and Sweden), *Journal Societies*, 2015.
- Hary Susanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.
- Hines, E.M., Moore, J.L., Mayes, R.D., Harris, P.C., Vega, D., Robinson, D.V., Gray, C.N., & Jackson, C.E. Making Student Achievement a Priority: The Role of School Counselors in Turnaround Schools. *Urban Education*, 55(2), 2020
- I Wayan Bawa, Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Keprofesionalismean Berkelanjutan Pendidikan Abad 21 DI SD, *Journal for Lesson and Learning Studies* Vol. 2 No.3, Oktober 2019.
- Ibnu Faris, *Mujmal al Lughah li Ibni Faris*, Beirut: Muassasatu ar Risalah, 1406 H
- Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial dan keagamaan*, Kalimasuda press, 1996 236.
- Issa, Jinan Hatem., and Mustafa, Paiman Omer. Perceptions towards Distributed Leadership in School Improvement, *International Journal of Business and Management*, Vol.6.No.10, 2011.
- Karadag, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N., & Yalçın, M. The effect of educational leadership on students' achievement: a meta-analysis study. *Asia Pacific Education Review*, 16(1), 2015.
- Khumalo, Steph Shutti. The Implications of System 4 Approach on School Leadership Practices, *Journal International Education Studies*, Vol.8.No.7, 2015.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kusumandari, Gertruda Tining. Suharto. P.Eddy Sanusi Silitonga. The Effect of Communication and the Ability of Employee Performance through Motivation in PT CGGS Indonesia, *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol.4 No.6 ,Juni 2018.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. Principal Empowerment Through Soft System Methodology Approach . *Proceeding International Conferences on Education and Training, 2nd ICET Theme: Improving the Quality of Education and Training Through Strengthening Networking*, Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2016, hlm. 205-211.
- La Ode Ismail Ahmad, Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya, *JURNAL IDAARAH*, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017
- Lailatussaadah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru, *INTELEKTUALITA - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015*.
- Lexsy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya , 2013
- Lilis Suryani Octavia, Siti Ina Savira, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016*.
- Liu, S., Hallinger, P., & Feng, D. Supporting the professional Learning of Teachers in China: Does Principal Leadership Make a Difference? *Teaching and Teacher Education*, 59, 2016.
- M. Deni Siregar, Kinerja Guru Dalam Mengelola Proses Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa, *Jurnal EducatiO Vol. 10 No. 2, Desember 2015*
- M. Djunaidi Ghoni, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Bina Ilmu, Andi Offset, 1999
- Manalu, D. M. Komunikasi Antarpribadi melalui Media Sosial (Skype) pada Mahasiswa Universitas Riau. *JOM FISIP*, 1(2), 2014.
- Mardhatillah Andana Dwiayuni, Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Perspektif Manajemen Perubahan, *Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Volume 4 Nomor 2 Desember 2019 .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mas Ning Zahroh, Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur, Jurnal Visipena Volume 8 Nomor 2, Desember 2017.

Matan lain 3615, Turmuzdi 1329, Abu Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888

Mirfani, A. M. Manajemen Perubahan Pada Satuan Pendidikan Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan, 23(1), 2016.

Mohamad Muspawi, Strategi Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari 2021.

Muhammad Fadhli, Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif, JURNAL TARBIYAH, Vol. 23, No. 1, Januari-Juni 2016.

Muhammad Nurul Huda dan Muhammad Turhan Yani, "Pelanggaran Santri terhadap Peraturan Tata Tertib Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholabah Kranji Lamongan", Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan, Vol 02 Nomer 03 Tahun 2015, 740-753, Surabaya: Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya, 2015

Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten* Yogyakarta: ArRuzz, 2006

Mukhtar, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Volume 3, No. 3, Agustus 2015.

Murtadho az Zubaidy, *Taa'j al Arus min Jawahir al Qamus*, Daar al Hidayah, Vol 37 t.th

Muspawi, Mohamad. Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20 (2), Juli 2020.

Nabi, M.d. Nurun. Monirul Islam. Tanvir Mahady Dip. Abdullah Al Hossain. The Impact of Motivation On Employee Performances: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. International Journal of Business and Management Review, Vol 5, No. 4, Mei 2017.

Naim, A, Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 2(1), 2017.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Novientry Sangiang Dauhan, Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series 3* (3), 2020,
- Nurmasyitah, Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan negeri 3 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, No. 2, Mei 2015.
- Nurul Khatimah, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik, seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Vol.1 Nomor 1 2021.
- Pinto, A., & Escudeiro, P. The Use of Scratch for the Development of 21st Century Learning Skills in ICT. In *Information Systems and Technologies (CISTI)*, 2014 9th Iberian Conference on, Barcelona: IEEE, 2014.
- Pontoh, W. P, Peranan Komunikasi Interpersonal Guru dalam Meningkatkan Pengetahuan Anak (Studi pada Guru-guru Di TK Santa Lucia Tuminting). *Acta Diurna*, 1 (1), 2013.
- Prabawanti, B. E. Peran Komunikasi Sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 12(1), 2008.
- Raghib al Ashfihani, *al Mufradat fi Gharib al Qur'an*, Damaskus : Daar a Qalam, 1412.H
- Ramly. Strategi peningkatan kinerja guru besar di perguruan tinggi negeri. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 2. Desember 2017.
- Ritmanto, Apriani Safitri, Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar, Didaktis: *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol.18 No.3 Tahun 2018.
- Riza, M. F., & Masykur, A. M. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Siswa dengan Kedisiplinan Pada Siswa Kelas VIII Reguler MTsN Nganjuk. *Jurnal Empati*, 4 (2), 2015.
- Rusmawati, Vivi. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan, *Ejournal Administrasi Negara*, 1 (2), 2013.
- Sarifudin. Peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 08/NO: 02 Agustus 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sawaluddin, Konsep Evaluasi Dalam Pembelajaran Pendidikan Islam, *Jurnal Al-Thariqah* Vol.3, No. 1, Januari Juni 2018
- Sedarmayanti, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, Vol 13, No 3, 2016.
- Slameto, dkk. Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27, No.2, Desember 2017
- Sobri, A. Y., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. Development of Mentoring Modules Based on Self-Reflection for Beginner Principal. *Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018)*, Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Department of Educational Administration Faculty of Education Universitas Negeri Malang, Malang, 2018, Atlantis Press
- Sri Rahayu, Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama, *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 12, No. 1, Januari 2017.*
- Sudharta, Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 2017.
- Sulton, Gunawan, I., & Rosalinda, T. N. Pengaruh Pembentukan Tim dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Motivasi Diri Mahasiswa. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 2018.
- Syafaruddin, Dedi Sahputra Napitupulu, Anwar Soleh Harahap, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan Dan Peningkatan Mutu Di SMA Al-Ulum Kota Medan, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 09/NO: 01 Februari 2020.
- Tua, B. S, Komunikasi Antar pribadi Pimpinan dan Pegawai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Kantor Desa Dayun Kabupaten Siak. *JOM FISIP*, 4(2), 2017.
- Tumiran, Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengembangan Kualitas Peserta Didik Melalui Budaya Organisasi Sekolah (Perspektif Dalam Kajian Nilai-nilai Religius), *Al- Hadi*, Volume III No. 2 Januari-Juni 2018.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) pasal 1 ayat 1 Dirjen. Pendidikan Islam, 2006.

Wahbah bin Musthofa az Zuhailiy, *at Tafsir al Munir fil Aqidati wasy Syari'ati wal Manhaj*, Damaskus: Daar al Fikr al Muashir, Vol 20, 1418 H.

Widodo, H. Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2), 2017.

Yaqinah, S. N. Implikasi Komunikasi Interpersonal terhadap Perubahan Sikap Individu. *Komunike*, 6 (1), 2014.

Zubair, Ahmad. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, Volume 11, Nomor 4, 2017.

Zuryati, Djailani AR, Nasir Usman, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 3, No. 2, Mei 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS

Informasi Personal	
Nama	: Jumakri
Tempat/ Tgl. Lahir	: Duri, 28 Agustus 1985
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pekerjaan	: Guru
Nama Orang Tua	: Ayah (Mansur) : Ibu (Bismar)

Alamat	
Alamat	: Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau
No. Hp/Whatsapp	: 082385117273
Sosial Media	: Facebook (-) : Instagram (-)

Riwayat Pendidikan Formal	
Pendidikan Al-Washliyah Marbau	Tahun
SD Negeri 075 Duri Kecamatan Mandau	1993-1999
MTs Al Jauhar	1999-2002
MA Al Jauhar	2002-2005
S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Masmur	2006-2012
S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim	2021-2023