**Pengaruh**

**Kepemimpinan dan komunikasi Interpersonal**

**Terhadap KINERJA Guru serta Implikasinya**

**PADA Prestasi Siswa SEKOLAH DASAR**

**(Studi pada Sekolah Dasar Gugus Jamali V Kabupaten Cianjur)**

Oleh : **AN AN NURHASANAH NIM: 138020153 \*)**

ABSTRAK

An an Nurhasanah, Penulis Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Implikasinya Pada Prestasi Siswa (Studi Kasus Terhadap Persepsi Guru Di SDN Jamali V)”. Program PAscasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Kepemimpinan guru dan komunikasi interpersonal merupakan variable yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Fakta dilapangan menunjukan kinerja guru masih belum optimal, oleh sebab itu harus dilakukan pembenahan dan perbaikan. Terutama peda pengunaan media pembelajaran dan pengenalan fungsi bi,bingan karir.

Penelitian ini termasuk kedalam tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis verifikatif melalui pengumpulan data dilapangan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variable bebas (partisipasi guru dan komunikasi interpersonal) terhadap variable terikat pertama sekaligus variable bebas kedua atau variable intervening (kinerja guru) dan pengaruh variable intervening terhadap terikat kedua (prestasi siswa).

Analisisa yang digunakan dalam dalam penelitian kuantitatif ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis hipotesis yang dilakukan menggunakan metode analisis jalur. Hasil yang diperoleh adalah: 1) terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru, dengan total pengaruh sebesar 36,7%, 2) terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, dengan total pengaruh sebesar 26,9%, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi guru dan komunikasi interpersonalsecara bersama sama terhadap kinerja guru, dengan total pengaruh sebesar 62,7%.

 **Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru, dan Prestasi Siswa.**

**ABSTRACT**

 An an Nurhsanah, author's thesis entitled "Effect of Participatory Leadership and Interpersonal Communication Master Teacher Performance Against Implications On Student Achievement (Case Study Of Perception Teacher In SDN Jamali V)". The graduate program Pasundan University Bandung.

 Participative leadership and interpersonal communication teacher is a variable that affects the performance of teachers, which in turn can improve student achievement. Facts on the field to show the teacher's performance is still not optimal, therefore it must be carried out improvements and repairs. Especially peda use of media learning and recognition functions bi, Bingan career.

 This study included research into the type of quantitative analysis approach verification through field data collection. The goal is to determine the effect partially or simultaneously from the free variable (participation of teachers and interpersonal communication) to the dependent variable first and second free variable or intervening variable (performance of teachers) and the effect of intervening variables to be bound second (student achievement).

 Analisisa used in the quantitative research is descriptive analysis and verification. Hypothesis analysis were performed using path analysis method. The results obtained are: 1) there is a significant influence of the participation of teachers on teacher performance, with a total effect of 36,7%, 2) there is a significant effect of interpersonal communication on teacher performance, with a total effect of 26,9%,3 ) a significant difference between the participation of teachers and communications interpersonalsecara together on teacher performance, with a total effect of 62,7%.

**Keywords: Leadership, Interpersonal Communication, Teacher Performance and Student Achievement.**

**LATAR BELAKANG**

Pendidikan sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Pendidikan dibutuhkan dalam kehidupan individu, keluarga, maupun bangsa dan negara. Majumundurnya suatu bangsa banyak ditentukan oleh majumundurnya pendidikan bangsa itu karena pendidikan mempunyai fungsi dan tujuan. Fungsi dan tujuan pendidikan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3.

Untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional itu tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memberikan konstribusi positif terhadap Tujuan Pendidikan Nasional karena aspek-aspek yang berhubungan dengan pendidikan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang mempunyai sumber daya yang berkualitas. Adapun salah satu cara untuk mengembangkan SDM adalah pendidikan.

Menyadari hal tersebut maka kepala sekolah selaku pimpinan di satuan pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk melakukan perubahan dan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam kerangka inilah disarankan perlunya peningkatan manajemen kepala sekolah secara profesional untuk menyukseskan program pemerintah yang sedang digulirkan, yakni otonomi daerah, desenteralisasi pendidikan, manajemen berbasis sekolah.

Gugus Jamali V yang merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional, juga masih memiliki masalah dalam hal prestasi belajar siswa, baik yang menyangkut prestasi hasil belajar dalam ranah kognitif, apektif maupun psikomotor.Dalam kaitannya dengan prestasi hasil belajar siswa dilihat dari segi kemampuan kognitif, salah satu indikatornya dapat dilihat dari rata-rata perolehan nilai ujian nasional selama kurun waktu tiga tahun terakhir seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Nilai rata-rata UN tiga tahun terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PROGRAM | NILAI RATA-RATA UN | TARGET |
| TAHUN 2013 | TAHUN 2014 | TAHUN 2015 |
| IPA | 6,33 | 7,46 | 6,75 | 7.75 |
| MATEMATIKA | 6,20 | 6.75 | 7,23 | 7.75 |
| BAHASA INDONESIA | 7,60 | 7.88 | 7,82 | 7.75 |
| Rata-rata Nilai UN | 6,71 | 7,36 | 7,27 | 7.75 |

*Sumber : Gugus Jamali v*

Berdasarkandari data di atas ranah kognitif misalnya, target rata-rata UN yang ditetapkan Gugus Jamali V yaitu 7,75 untuk semua program ternyata belum tercapai, hal ini merupakan tantangan bagi semua guru di lingkungan Gugus Jamali V untuk lebih meningkatkan kwalitas pengajaran yang optimal.

Selain kepala sekolah, keberhasilan pendidikan erat hubungannya dengan guru karena guru berperan langsung menjadi actor kegiatan pembelajaran, tanpa guru proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan lancar. Peranan guru tidak bisa digantikan oleh alat lain sebab pada diri guru terdapat unsur pendidikannya.

Bagi para siswa, guru merupakan orang yang paling berperan dalam berbagai hal. Segala aktivitas guru selalu dijadikan suri teladan oleh siswa sebab tugas utamanya adalah mengajar, mendidik, melatih, membimbing, dan mengarahkan siswa. Suatu hal yang kurang wajar apabila guru melakukan hal-hal yang negatif sebab mulai dari ucapan sampai pada prilaku selalu dijadikan pegangan oleh siswa.

Banyak hal yang menyebabkan prestasi siswa masih relatif rendah, diantaranya adalah faktor kinerja guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru memegang peranan yang penting dalam keberhasilan belajar siswa. Meskipun dalam iklim kurikulum yang berlaku sekarang, guru bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan, namun peranan guru tetap tidak bisa dianggap remeh.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 (2008: 20) diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya adalah hasil suatu preoses untuk mewujudkan perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan terhadap lima kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya, yaitu meliputi: (1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran (Administrasi KBM), (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) Evaluasi/penilaian hasil pembelajaran, (3) Pelaksanaan perbaikan (remidial), dan (5) Tindak lanjut.

Sampai saat ini, kinerja guru di Gugus Jamali V masih relatif rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penilaian kinerja guru di Gugus Jamali Vdalam kurun waktu 2 tahun kehadiran guru masih kurang dari 100 %.
2. Masih banyak guru yang tidak melengkapi administrasi KBM terutama guru-guru yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika ada pun, itu merupakan hasil copy paste dari guru di sekolah lain tanpa disesuaikan dengan kondisi sekolah sendiri.
3. Penilaian hasil belajar sebagai umpan balik (*feedback*) tidak dilaksanakan secara komprehensif menyebabkan proses kegiatan belajar mengajar menjadi kurang optimal, sehingga pada gilirannya mempengauhi tingkat ketuntasan siswa.

Gambaran tentang tinggi rendahnya kinerja guru dapat dideskripsikan dari hasil pra survey dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.2**

**Kinerja Guru di Gugus Jamali V**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Cenderung Baik | Cenderung Tidak Baik | Target( % ) |
| F | % | F | % |
| 1 | PerencanaanPembe-lajaran | 34 | 57,62 | 25 | 41,66 | 80-100 |
| 2 | Pelaksanaan Pembe-lajaran | 39 | 66,10 | 20 | 33,33 | 80-100 |
| 3 | Evaluasi | 46 | 77,97 | 13 | 21,67 | 80-100 |
| Total rata-rata Kunerja Guru |  | 67,22 |  | 32,22 | 80-100 |

*Sumber: DatadiolahGugus Jamali v*

Berdasarkan hasil pengamatan yang lebih mendalam kinerja guru yang belum mencapai standar disebabkan oleh dua variable utama yaitu Kepemimpinan yang kurang optimal serta masih rendahnya komunikasi interpersonal guru. Berikut ini ditampilkan table 1.3 yang mengambarkan adanya permasalahan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat sentral dalam meningkat kanprestasi.

Gambaran tentang kepemimpinan dapat dideskripsikan dari hasil pra survey pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.3**

**Pra Survey Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus Jamali V**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Cenderung Baik | Cenderung Tidak Baik | Target( % ) |
| F | % | F | % |
| 1 | Kemampuan pendidikan | 46 | 77,97 | 13 | 21,66 | 80-100 |
| 2 | Kemampuan personal | 41 | 69,49 | 18 | 30 | 80-100 |
| 3 | Kemampuan relasional ; | 37 | 62,71 | 22 | 36,66 | 80-100 |
| Total rata-rata Kepemimpinan |  | 70,05 |  | 29,41 | 80-100 |

*Sumber: Gugus Jamali V*

Berdasarkan pada Tabel 1.3 rata rata Kepemimpinan Kepala Sekolah Gugus Jamali V ditinjau dari tiga dimensinya baru mencapai 70,05 persen, padahal standar ideal yang harus dicapai adalah antara 80 % sampai 100% hal ini menunjukan bahwa capaian kemampuan intelektual guru tersebut masih jauh dari harapan ideal, terutama pada kemampuan guru dalam dimensi daya ingat yang telah dipelajarinya.

Masalah selanjutnya yang menjadi kinerja guru belum tercapai adalah faktor komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal guru memegang peranan yang penting dalam suatu lembaga pendidikan, karena motivasi guru akan membantu keberhasilan proses belajar siswa terhadap hasil belajar pada saatujian akhir. Bagaimanapun juga, guru sebagai individu tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhannya, dan untuk itu perlu adanya motivasi untuk tetap bekerja dengan baik.

Berikut ini ditampilkan tabel 1.4 yang mengambarkan adanya permasalahan bahwa komunikasi interpersonal masih belum memadai.

Gambaran tentang komunikasi interpersonal dapat dideskripsikan dari hasil pra survey dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.4**

**Pra Survey Komunikasi Interpersonal di Gugus Jamali V**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Cenderung Baik | Cenderung Tidak Baik | Target( % ) |
| F | % | F | % |
| 1 | Humanistik dan | 40 | 67,80 | 19 | 31,67 |  |
| 2 | Pragmatis | 37 | 62,71 | 22 | 36,67 | 80-100 |
| Total rata-rata Komunikasi Interpersonal |  | 65,75 |  | 34,17 | 80-100 |

Sumber: Gugus Jamali V

Berdasarkan pada tabel 1.4 rata-rata komunikasi interpersonal guru Gugus Jamali V ditinjau dari dua dimensinya baru mencapai 65,75 persen, padahal standar ideal yang harus dicapai adalah antara 80 % sampai 100% hal ini menunjukan bahwa capaian motivasi kerja guru tersebut masih jauh dari harapan ideal, terutama pada kemampuan guru dalam dimensi motif berprestasi sesuai

Dengan tupoksi kerjanya.

**HIPOTESISI PENELITIAN**

Merujuk kepada uraian-uraian terdahulu, maka dapat ditarik dugaan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinandan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.
2. Terdapat pengaruh kinerja guru terhadap prestasi siswa.

**METODE PENELITIAN**

**Kepemimpinan**

1) Kemampuan pendidikan

2) kemampuanpersonal

3) kemampuan

relasional ;

4) kemampuan intelektual

 5) kemampuan keorganisasian

SkemaDuignan (2003; 2004)

**skema Duignan (2003; 2004)**

**Fachri Azhar (2009**)

 Surya Dharma (2009: 20-2

**KInerja Guru,**

1.Perencanaan pembelajaran

2.Kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif

3.Penilaian pembelajaran.

**Sanusi (1996:37).**

**: 328),**

Prestasi Siswa

1. Ranah kognitif

2) Ranah afektif

3) Ranah
psikomotor

**Suharsimi Arikunto (2009: 26),**

Kartono

(2005 : 33), $^{}$

**Komunikasi Interpersonel**

1..Humanistik

2. Pragmatis

**Devito (2011: 259-264)**

Kaswan (2010:94),

**Kepemimpinan**

Menurut Al-Qur’an, manusia menempati posisi istimewa di alam jagat raya ini, Manusia adalah wakil Tuhan di muka bumi sebagaimana dinyatakan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 yang artinya: *“Dan (ingatlah) tatkala Tuhanmu berkata kepada malaikat sesungguhnya aku akan menjadikan seorang khalifah di muka bumi”*. Makna Filosofis dari istilah khalifah ternyata tidak menimbulkan perbedaan pendapat, namun para ahli berbeda ketika mencoba mendefinisikan pandangan mereka.Sebagaimana khalifah dengan makna pengganti atau pemimpin, maka dihadapkan dengan tiga pandangan yang berbeda-beda.

Pandangan *pertama* mengatakan manusia sebagai *species* telah menggantikan *species* lain yang sejak itu manusia bertempat tinggal di muka bumi, karena diakui bahwa jin mendahului manusia, maka manusia sebagai pengganti jin.

Pandangan *kedua*, tidak perlu mempertimbangkan pendahulu-pendahulu manusia, atau siapa makhluk sebelum manusia di muka bumi, kata khalifah secara sederhana menunjuk kepada sekelompok masyarakat yang menggantikan kelompok lainnya. Diantara bukti-bukti yang menunjukkan hal ini,banyakdidalam Al-Qur’an, bisa dikutip untuk memperkuat pandangan ini seperti Surat Al-Naml ayat 62, yang artinya: *“Dia menjadikan engkau pewaris di muka bumi.”*

Pandangan *ketiga*, memberikan tekanan kepada proses istihlaf itu lebih penting, dinyatakan bahwa khalifah tidak secara sederhana menggantikan yang lainnya, yang secara nyata memang benar-benar khalifah Allah. Allah pertama kali menjadikan khalifah yang berjalan dan bertingkah laku mengikuti ajaran Allah, penafsiran seperti ini di setujui oleh Razi, Thabari dan Qurtubi. Dengan demikian maka jelaslah bahwa khalifah di muka bumi ini adalah manusia. Manusia diberikan tugas sebagai khalifah untuk memimpin.

Istilah Kepemimpinan dapat diartikan bermacam-macam, bergantung pada sudut pandang dan konteks pembahasannya. Menurut Siagian (2007: 62) dikatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk rnempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya". Sedangkan Stonner (1994: 53) dalam Sudjana, (2000:38) memberikan definisi:

Kepemimpinan secara umum adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Selanjutnya dikatakan bahwa implikasi dari definisi tersebut mencakup:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain dan bawahan atau pengikut karena kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepernimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun pemimpin biasanya masih lebih berkuasa.
3. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas Soepardi (Mulyasa, 2006:107) menyebutkan bahwa :

”Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.

Dengan demikian, maka kepemimpinan mempunyai ruang lingkup proses manajerial dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota. Dari pendapat-pendapat itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang telah dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan bahkan memaksa orang lain terutama dalam organisasi dimana ia berada untuk mengikuti segala kehendaknya melakukan sesuatu perbuatan atau pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang baik pula, akan memotivasi guru untuk menghasilkan kinerja yang baik. Ia harus menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam setiap keadaan. Untuk itu ia harus meningkatkan kualitas individu dan menerapkan gaya kepemimpinan yang luwes (kontigensi). Gaya kepemimpinan yang dianut seorang kepala sekolah harus mampu menampung dan menghadapi aspirasi dan perubahan aspirasi individu-individu yang dipimpinnya.

**Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Kepala sekolah yang efektif memiliki beragam kemampuan yang memadai.Secara umum, penulis mengadopsi skema Duignan (2003; 2004)

mengidentifikasi lima kemampuan dasar kepala sekolah yang sifatnya saling

bergantungan dan berkaitan sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1. Setiap kemampuan tersebut penting dimiliki oleh setiap kepala sekolah: kelima kemampuan tersebut membentuk kesatuan makna dari suatu kepemimpinan yang efektif. Kelima kemampuan tersebut meliputi: 1) Kemampuan pendidikan (educational capabilities);2) kemampuan personal (personal capabilities); 3) kemampuan relasional (relational capabilities); 4) kemampuan intelektual (intellectual capabilities); dan 5) kemampuan keorganisasian(organizational capabilities).Kemampuan di bidang pendidikan (educational capabilities) merupakan kemampuan utama dalam memelihara fokus perhatian kepala sekolah terhadap proses pengajaran dan pembelajaran. Sementara itu, kemampuan personal (personal capabilities) dan relasional (relational capabilities) mendasari orientasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap peran penting dari orang-orang di sekitarnya (people orientation) (pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan stakeholders). Di lain pihak, kemampuan intelektual (intellectual capabilities) dan organisasi (organizational capabilities) mendasari bentuk orientasi pencapaian (achievement orientation) (efektivitas, efisiensi dari proses, hasil dan lingkungan belajar) dari kepemimpinan kepala sekolah.Gambar 1. Dimensi kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang efektif dapat menyeimbangkan kedua orientasi tersebut yang

didasarkan pada aspek pendidikan sebagai landasan pikir kepemimpinannya serta penyesuaian terhadap penekanan kemampuan tertentu berdasarkan kebutuhan kontekstual yang dihadapi. Hal ini dikarenakan keragaman dari unsur komunitas sekolah memiliki makna bahwa kepala sekolah selalu dihadapkan pada kekayaan kontekstual yang mengembangkan berbagai kemampuan yang dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah baik dari segi tingkat pengalaman, situasi sekolah dan masyarakat yang berbeda-beda. Kepala sekolah yang efektif mengadaptasikan pengalaman dan kemampuan yang dimilikinya terhadap konteks yang beragam tersebut(Fullan, 2005).Untuk membentuk kelima dimensi kemampuan kepala sekolah tersebut maka perlu dikembangkan frameworksebagai pemandu prosedur dan praktik dari kepemimpinan kepala sekolah.Framework tersebut bersifat bermanfaat baik bagi pemerintah maupun mendukung profesionalitas kepala sekolah di berbagai tingkatan karir. Paparan berikut membahas mengenai pengertian serta karakteristikdan indikator framework dari setiap kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

**1. Kemampuan Pendidikan**

 Kemampuan terkait dengan pendidikan mencakup pengetahuan profesional dan pemahaman mengenai proses pengajaran dan pembelajaran yangmenginspirasi komitmen dan pencapaian hasil belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah menekankan pada proses belajar peserta didik dan bagaimana mencapai potensi belajar mereka secara optimal. Terdapat dua karakteristik terkait dengan kemampuan pendidikan ini. Pertama, kepala sekolah berusaha membangkitkan gairah belajar dan meyakini bahwa setiap anak adalah penting dan memiliki potensi. Pemahaman ini mendasari keyakinan kepala sekolah bahwa layanan pendidikan di sekolahnya dapat memberikan hasil yang berbeda bagi pencapaian belajar peserta didiknya. Adapun indikator dari karakteristik ini adalah kepala sekolah mampu:Menciptakan lingkungan belajar yang hidup, menantang, nyaman dan menyenangkan, mengomunikasikan optimisme dan kepercayaan diri terhadap potensi anak di sekolahnya, menciptakan pengharapan yang tinggi, menyusun standar yang tinggi dan membina komunitas sekolah untuk selalu tertantang untuk mencapai pengharapan dan standar yang tinggi tersebut.Kedua, kepala sekolah sangat menyadari aspek-aspek penting yang diperlukan oleh peserta didik, bagaimana menciptakan pengalaman belajar dan bagaimana pembelajaran dikembangkan, dievaluasi, dilaporkan dan dihargai. Untuk mencapai hal tersebut, indikator berikut dapat dikembangkan oleh kepala sekolah. Terus mengkaji perkembangan pengetahuan di bidang pengajaran dan pembelajaran serta kurikulum dan penilaian, memberikan pemodelan, mengembangkan dan mengimplementasikan filosofi belajar yang tepat, menerapkan keadilan sosial kependidikan: bersifat equitable dan inklusif dalam menjalan proses pendidikan di sekolahnya.

**2. Kemampuan Personal**

 Kemampuan personal merupakan kekuatan dan kualitas internal yang mendasari tindakan etis dan profesional seorang pemimpin. Terdapat dua karakteristik terkait dengan kemampuan personal. Pertama, kepala sekolah memiliki integritas dan komitmen yang ditunjukkan melalui perilaku etis, moralis dan profesional. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki keteguhan dalam setiap pengambilan keputusan, yaitu mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dengan tanggungjawab profesional serta mampu menjadikan dirinya model bagi orang lain. Oleh karena itu, dalam kemampuan personal kepala sekolah memiliki:Kesadaran terhadap nilai dan keyakinan diri dan orang lain, Kematangan emosional,Kesadaran akan dampak perilaku personal mereka terhadap orang lain.Kedua, kepala sekolah menerima tanggungjawab terhadap tindakan yang dilakukannya terhadap orang lain. Tanggungjawab tersebut ditunjukkan oleh hal berikut:Menginsiprasi terbentuknya iklim yang saling menghargai, saling percaya dan saling mendukung. Bersifat sabar, tekun dan teguh, berusaha untuk tetap teratur walaupun dihadapkan pada situasi menantang dan rumit.

**3. Kemampuan Relasional**

 Kemampuan relasional merupakan keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kualitas hubungan dengan beragam orang. Dalam hal ini, kemampuan relasional dapat diartikan kemampuan kepala sekolah dalam menghargai orang lain. Inilah karakteristik utama dari kemampuan relasional yang ditunjukkan oleh beberapa hal berikut; Menghargai individu dan berinteraksi dengan orang lain secara menyentuh (sensitively) dan bermartabat, bersikap jujur, apa adanya dan terbuka di dalam interaksi mereka dengan orang lain, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan suportif dimana orang dapat saling bekerjasama dan saling perhatian.Kedua, kepala sekolah memahami dapat kemampuan mereka dalam meyakinkan dan mempengaruhi orang lain sehingga terbentuk kualitas hubungan yang saling ketergantungan satu sama lain. Dalam hal ini, kepala sekolah mengembangkan hal berikut; Menginspirasi dan mengembangkan rasa kebersamaan dan berbagi tanggungjawab, terbuka terhadap masukan dan beragam pendapat, mengelola dan memecahkan permasalahan secara efektif.

**4. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan berpikir, melakukan penilaian rasional dan pengambilan keputusan secara bijak. Kemampuan ini mendasari peran utama kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan dan pencapaian misi pendidikan. Oleh karena itu, karakteristik pertama dari kemampuan intelektual adalah memahami dan mempengaruhi agenda stratejik serta memahani perubahan baik dari lingkup lokal, nasional maupun internasional. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat mempertimbangkan hal berikut. Berorientasi masa depan serta dapat mempengaruhi perubahan yang memberikan keuntungan terhadap peserta didik dan komunitas sekolah, bersifat pembelajar yang reflektif dan menciptakan situasi belajar dengan dan untuk orang lain, membangun kepemilikan bersama terhadap visi pendidikan nasional. Kedua, kepala sekolah selalu mempertimbangkan asumsi dan inovasi pendidikan untuk menciptakan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik. Dalam hal ini, kepala sekolah mengembangkan hal berikut.Memanfaatkan informasi penting untuk menghasilkan solusi yang tepat dan mengimplementasikan strategi yang berkesinambungan, mengelola skala prioritas dan membantu orang lain untuk memahami dan menjalankan prioritas tersebut.Menciptakan budaya organisasi yang konstuktif, inovatif dan dinamis yang memiliki komitmen terhadap pembelajaran peserta didik

**5. Kemampuan Organisasi**

 Kemampuan organisasi berkaitan dengan daya dukung terhadap peningkatan proses yang terjadi di sekolah melalui manajemen sumber daya manusia, keuangan dan sumber daya lainnya secara efektif. Karakteristik utama dari kemampuan ini adalah kepala sekolah dapat menjalankan proses dan struktur sekolah secara efektif dan efisien dalam memimpin dan mengelola kinerja optimal komunitas sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah mengembangkan hal berikut; Merencanakan, mengevaluasi, mencapai dan melaporkan kinerja yang dihasilkan, mengaitkan hasilpraktik dan pengembangan profesional ke dalam konteks kinerja sekolah secara menyeluruh, memanfaatkan bukti dan umpan balik yang beragam dan luas perspektifnya dalam mengarahkan orientasi ke depan.Kedua, kepala sekolah mengelola sumberdaya untuk membangun kapasitas sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah mengembangkan hal berikut.Mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor secara efektif dan akuntabel sistem perencanaan, manajemen dan pelaporan.Menginterpretasi dan menerapkan kebijakan dan mengkontekstualisasikannya dengan situasi lokal.Membangun tim, kemitraan dan jejaring.

**Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah terjalinnya hubungan verbal antara tiap-tiap individu baik satu individu dengan individu yang lain atau satu individu dengan kelompok individu lain dalam suatu lingkungan organisasi yang mengarah kepada harapan dan keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Devito (2011:4), yang mengungkapkan komunikasi interpersonal adalah: “Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik langsung”.

Selanjutnya, Tan dalam Liliweri (1991: 12), secara singkat mengatakan bahwa: ‘Komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih”. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa komunikasi ini dapat berjalan dalam dua arah walaupun tidak mengindikasikan adanya makna tertentu atau tujuan tertentu dari hasil komunikasinya.

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Arni, (2005: 158-159), yang hampir sama dengan pendapat Devito, namun lebih menekankan kepada sikap, perilaku dan obyek, yang menyatakan bahwa:

Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan ,emosi, keterampilan,dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik, dan sebagainya. Tidakan atau prosestransmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi.Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya.

Lebih lanjut, Lussier dalam Dahi dan Kaswan (2010:94), menyatakan bahwa:

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.Penggunaan komunikasi berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari sekolah.Komunikasi yang di butuhkan adalah komunikasi yang efektif agar organisasi dapat berjalan lancar.Semakin efektif komunikasi yang dibina, semakin produktif perilaku seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya. Komunikasi diperlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi.Sebagaimana orang banyak terjangkit arteriosklerosis, pengerasan pada arteri yang menghambat sirkulasi darah dan nutrisi yang dibawa, begitu juga banyak organisasi mengalami masalah yang serupa dengan aliran informasi.Akibat aliran komunikasi yang kurang lancar, maka proses organisasi akan mengalami kekakuan”.

Berdasarkan kepada paparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (guru) adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan antara guru dengan guru, guru dengan kelompok guru atau kelompok guru dengan kelompok guru yang lain yang dapat menghasilkan umpan balik secara langsung.

**Klasifikasi Komunikasi Interpersonal**

Redding yang dikutip Arni (2005: 159-160), mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, dan wawancara seperti hal di bawah ini.

1. Interaksi intim termasuk komunikasi diantara teman baik, anggotafamili, dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat.
2. Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana. Tipe komunikasi tatap muka bagi pengembangan hubungan informasi dalam organisasi. Misalnya dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat diluar organisasi seperti isu politik, teknologi dan lain sebagainya.
3. Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain. Misalnya seorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi maka atasannya akan menginterogasinya untuk mengetahui kebenarannya.
4. Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi interpersonal dimana dua orang terlibatdalam percakapan yang berupa tanya jawab. Misalnya atasan yang mewawancarai bawahannya untuk mencari informasi mengenai suatu pekerjaannya.

**Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan.Satu hal yang perlu diperhatikan dalam tujuan komunikasi interpersonal yaitu komunikasi ini memberikan kesempatan bagi seseorang untuk memperbincangkan dirinya sendiri. Dengan membicarakan tentang dirinya pada orang lain, maka akan mendapat perspektif baru tentang diri-diri dirinya sendiri dan memahami lebih mendalam tentang sikap dan perilakunya. Menurut Fajar (2009:78-80) tujuan komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

* 1. Mengenal diri sendiri dan orang lain

Salah satu cara untuk mengenal diri kita sendiri adalah melalui komunikasi interpersonal. Komunikasi ini memberikan kesempatan bagi kita untuk meperbincangkan diri kita sendiri. Melalui komunikasi interpersonal kita juga belajar bagaimana dan sejauhmana kita harus membuka diri pada orang lain. Selain itu, komunikasi interpersonal juga akan membuat kita mengetahui nilai, sikap, dan perilaku orang lain. Kita dapat menanggapi dan memprediksi tindakan orang lain.

* 1. Mengetahui dunia luar

Komunikasi interpersonal memungkinkan kita untuk memahami lingkungan kita secara baik yakni tentang objek dan kejadian-kejadian orang lain. Banyak informasi yang kita miliki sekarang berasal dari interaksi interpersonal. Meskipun ada yang berpendapat bahwa sebagian besar informasi yang ada berasal dari media massa, tetapi informasi dari media massa tersebut sering dibicarakan dan dinternalisasi melalui komunikasi interpersonal.

* 1. Menciptakan dan memelihara hubungan menjadi bermakna

Manusia diciptakan sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial. Dalam kehidupan sehari-hari, orang ingin menciptakan dan memelihara hubungan dekat dengan orang lain. Kita juga tidak ingin hidup sendiri terisolasi dari masyarakat dan ingin merasakan dicintai dan disukai serta menyayangi dan menyukai orang lain. Oleh karenanya, kita menggunakan banyak waktu berkomunikasi interpersonal yang bertujuan untuk menciptakan dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

* 1. Mengubah sikap dan perilaku

Dalam komunikasi interpersonal sering kita mengubah sikap dan perilaku orang lain. Singkatnya kita banyak mempergunakan waktu untuk mempersuasi orang lain melalui komunikasi interpersonal.

* 1. Bermain dan mencari hiburan

Bermain mencakup semua kegiatan untuk memperoleh kesenangan.Seringkali tujuan ini dianggap tidak penting, tetapi sebenarnya komunikasi yang demikian perlu dilakukan, karena bisa memberi suasana yang lepas.

* 1. Membantu

Psikiater, psikolog klinik dan ahli terapi adalah contoh profesi yang mempunyai fungsi menolong orang lain. Tugas-tugas tersebut sebagian besar dilakukan melalui komunikasi interpersonal.

Tujuan-tujuan komunikasi interpersonal yang diuraikan tersebut dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu:

1. Tujuan-tujuanini dapat dilihat sebagai faktor-faktor motivasi atau sebagai alasan-alasan mengapa kita terlibat dalam komunikasi interpersonal. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa kita membantu orang lain untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang.
2. Tujuan-tujuan ini dapat dipandang sebagai hasil efektif umum dari komunikasi interpersonal. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa sebagai suatu hasil dari komunikasi interpersonal, kita dapat mengenal diri kita sendiri, membuat hubungan lebih baik bermakna dan memperoleh pengetahuan tentang dunia luar.

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang sangat unik, artinya tidak seperti kegiatan lainnya. Selain itu, komunikasi interpersonal juga menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima di antara pelaku yang terlibat komunikasi. Dengan adanya pertukaran ini komunikasi disebut sebagai proses transaksional atau adanya proses memberi dan menerima berbagai infomasi.Sebagai suatu proses, komunikasi interpersonal merupakan rangkaian tindakan, kejadian, dan kegiatan yang terjadi secara terus-menerus atau dapat dikatakan merupakan suatu yang dinamis. Artinya, segala sesuatu yang tercakup dalam komunikasi interpersonal selalu dalam keadaan berubah, yakni para pelaku, pesan maupun lingkungannya.

**Dimensi dan Indikator Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal sebagai suatu bentuk perilaku, dapat berubah dan sangat tidak efektif.Pada suatu komunikasi bisa lebih buruk dan pada saat lainbisa lebih baik.Namun demikian, perlu diingat bahwa setiap tindakan komunikasi adalah berbeda dan mempunyai karakteristik dan keunikan-keunikan tersendiri. Menurut Devito (2011: 259-264), bahwa:“Karakteristik komunikasi interpersonal terdiri dari 2 perspektif, yaitu humanistik dan pragmatis”.

1. Humanistis, meliputi sifat-sifat:
	1. Keterbukaan (*openness*)

Sifat keterbukaan menunjuk paling tidak pada 2 aspek tentang komunikasi interpersonal.Aspek pertama adalah bahwa kita harus terbuka pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Aspek kedua, dari keterbukaan menunjuk pada kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya.

* 1. Perilaku suportif (*supportiveness*)

Jack R. Gibb menyebutkan tiga perilaku yang menimbulkan perilaku suportif, yakni: (1) Deskriptif, suasana yang deskriptif akan menimbulkan sikap positif dibanding dengan suasana yang evaluatif. (2) Spontanitas, orang yang spontan dalam berkomunikasi adalah orang yang terbuka dan terus terang tentang apa yang dipikirkannya. (3) Profesionalisme, seseorang yang memiliki sifat ini adalah orang yang memiliki sikap berpikir terbuka, ada kemauan untuk mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia menerima pendapat orang lain, bila memang pendapatnya keliru.

* 1. Perilaku positif

Komunikasi interpersonal akan berkembang bila ada pandangan positif terhadap orang lain dalam berbagai situasi komunikasi.

* 1. Empati (*empathy*)

Kemauan seseorang untuk menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain.

* 1. Kesamaan (*equality*)

Sifat ini mencakup dua hal, pertama kesamaan bidang pengalaman di antara para pelaku komunikasi. Kedua kesamaan dalam percakapan di antara para pelaku komunikasi memberi pengertian bahwa dalam komunikasi interpersonal harus ada kesamaan dalam hal mengirim dan menerima pesan.

1. Pragmatis, meliputi sifat-sifat:
2. Bersikap yakin

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila seseorang mempunyai keyakinan diri. Orang yang mempunyai sifat semacam ini akan bersikap luwes dan tenang, baik secara verbal maupun non verbal.

1. Kebersamaan

Seseorang bisa meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal dengan orang lain bila ia bisa membawa rasa kebersamaan. Orang dengan sifat ini, akan memperhatikan dan merasakan kepentingan orang lain. Sikap kebersamaan ini dikomunikasikan baik secara verbal maupun non verbal.

1. Manajemen interaksi

Seseorang yang menginginkan komunikasi yang efektif akan mengontrol dan menjaga interaksi agar dapat memuaskan kedua belah pihak. Hal ini ditunjukkan dengan mengatur isi, kelancaran dan arah pembicaraan secara konsisten.

1. Perilaku ekspresif

Perilaku ekspresif memperlihatkan keterlibatan seseorang secara sungguh-sungguh dalam berinteraksi dengan orang lain.

1. Orientasi pada orang lain

Seringkali dalam berkomunikasi kita berorientasi pada diri kita sendiri. Untuk mencapai efektivitas komunikasi, seseorang harus memiliki sifat berorientasi pada orang lain. Artinya, kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan orang lain selama berkomunikasi interpersonal.

**Kinerja Guru**

Makna sederhana dari kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang baik positif maupun negatif. Menurut Mangkunegara (2004:67), mengungkapkan bahwa:

Istilah kinerja berasal kata*job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal senada dikemukakan oleh Samsudin (2006:159), yang memberikan pengertian kinerja sebagai:“Tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Begitu pula dengan pendapat Nawawi (2005:234), meberikan pengertian kinerja sebagai:

Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, pengertian tersebut memberikan bahwa pemahaman kinerja merupakan salah satu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Sedangkan pengertian guru dapat dijelaskan bahwa kata guru dalam bahasa arab disebut Mu’allim dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti *a person accupation is teaching others,* yaitu sesorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.Menurut Muhibbin Syah (2003: 222), yang menyebutkan bahwa:

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid,surau, mushala, rumah, dan lain sebagainya.

Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan, maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan prilaku individu.

Berdasarkanbeberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

**Aspek-aspekKinerjaGuru**

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa aspek yang mengarah kepada seberapa besar pencapaian kinerja tersebut dalam menunjang tujuan organisasi pendidikan. Menurut S. Nasution (2002: 23),yang menyatakan bahwa: “Walaupun mengajar itu sangat komplek, namun dapat kita tentukan beberapa kriteria untuk menilai kinerja guru”.

Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah guru itu hanya menggunakan satu metode, yakni metode kuliah, ataukah digunakan berbagai metode mengajar sesuai dengan bahan yang yang diajarkan.
2. Sanggupkah dia menggunakan minat belajar pada siswa.
3. Apakah ia mengajar dengan tujuan yang jelas, yang hendak dicapainya dengan bahan pelajaran itu.
4. Banyakkah digunakan alat peraga untuk menjelaskan bahan yang di ajarkan.
5. Sanggupkah ia menguasai kelas.
6. Apakah guru itu hanya berpegang teguh pada buku pelajaran yang diajarkannya halaman demi halaman, ataukah diusahakannya memberi siswa pengalaman yang luas dengan menggunakan kajian materi yang lain.

Surya Dharma (2009: 324) menyatakan bahwa:

 Untuk memperoleh hasil kinerja yang diharapkan perlu adanya kriteria kinerja yang diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut maupun kompetensi berupa pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil (atribut) dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (keahlian).

Masih menurut Surya Dharma (2009: 36), yang memberikan aspek-aspek dalam kinerja guru, yaitu: “Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks peofesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran (KBM), dan melakukan penilaian hasil belajar”.

Pernyataan tersebut cukup relevan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, Pasal 20 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi siswa dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sedangkan pada bab III pasal 7 (Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, 2006: 4-8)yang merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakangpendidikan sesuai dengan bidang dan tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Terlihat jelas penjelasan tentang kinerja yang harus dicapai jika seseorang dapat dikatakan sebagai guru yang profesional baik di lingkugan sendiri maupun di lingkungan sekolah dimana ia mengajar. Kinerja dalam bahasa Inggris dapat disebut dengan *work performance*, kinerja dalam bahasa Indonesia dapat disebut dengan prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktifitas lembaga atau organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2004: 67), bahwa:‘Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)’, atau dengan kata lain “*performance* = *ability* + *motivation*”.

**Manfaat Kinerja Guru**

Terdapat manfaat yang diperoleh dari keberhasilan prestasi kerja guru, manfaat penilaian kinerja bagi guru tersebut diantaranya dapat meningkatkan:

1. Motivasi.
2. Kepuasan kerja.
3. Standar hasil yang di harapkan.

Manfaat bagi kepala sekolah diantaranya adalah untuk mengetahui kecenderungan kinerja guru, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, yang dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship*.Sedangkan bagi sekolah manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang harus dilakukan oleh masing-masing guru, perbaikan simpul unit-unit yang ada dalam sekolah.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja seseorang dapat di lihatdari beberapa dimensi kerja seperti yang dikemukakan oleh Drucker (1997:237) yaitu:

1. Dimensi Fisiologis, yaitu sebab orang akan bekerja dengan baik apabila dia bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya.
2. Dimensi Psikologi, yaitu bahwa bekerja itu merupakan ungkapan kepribadian, karena seseorang yang merasa puas dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya.
3. Dimensi Sosial, yaitu bahwa bekerja merupakan ungkapan hubungan sosial diantara karyawan.
4. Dimensi Eknomi, yaitu bahwa bekerja merupakan sumber penghidupan imbalan jasa yang tidak sepadan akan menghambat karyawan dalam berprestasi.
5. Dimensi keseimbangan, yaitu bahwa faktor keseimbangan antara penghasilan dangan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk bekerja lebih giat guna mencapai keseimbangan. Dimensi keseimbangan dapat juga disebut dimensi kepuasan pekerjaan, karena faktor keseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja.

Sedangkan faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2004: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memilikiintegritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani).Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektip, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

**Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Peran sentral guru, maka kinerja guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas guru dalam melangsungkan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang tercermin dalam penguasaan sepuluh kompetensi guru yang merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi guru dalam mengajar. Sanusi (1996:37) mengelompokkan kompetensi guru menjadi tiga dimensi yakni kompetensi yang menyangkut: 1) rencana pengajaran (teaching plans and materials), 2) Pelaksanaa Pembelajaran dan Pelaksanaan Evaluasi ,ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Rencana Pengajaran

 Rencana pengajaran tercermin dalam kalender pendidikan, program kerja
tahunan, program kerja semester, program kerja bulanan, program kerja mingguan, dan jadwal pelajaran. Menurut Sanusi (1996:37) semua program
tersebut meliputi indikator:

 1) perencanaan dan pengorganisasian bahan pelajaran,

 2) pengelolaan kegiatan belajar mengajar,

 3) pengelolaan kelas,

 4) penggunaan media dan sumber pengajaran, serta

 5) penilaian prestasi.

 Satuan pengajaran sebagai rencana pengajaran merupakan kerangka acuan bagi terlaksananya proses belajar. Kemampuan merencanakan program belajar-mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, kemampuan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi
pengajaran. Perencanaan program belajar-mengajar merupakan perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan oleh guru maupun murid. Dalam kegiatan tersebut harus jelas kemana anak didik mau dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi/bahan pelajaran), bagaimana anak didik mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana guru mengetahui bahwa anak didik telah mencapai tujuan tersebut (penilaian). Tujuan, isi, metode, teknik, serta penilaian merupakan unsur utama yang harus ada dalam setiap program belajar-mengajar yang merupakan pedoman bagi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

2). Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan mengajar berkaitan dengan kegiatan mengajar guru. Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru
dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan mengajar dengan sebaik-
baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar (Nasution dalam Praja, 2002, 43).

Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang
dibawakan guru selama interaksi kegiatan belajar-mengajar berlangsung. Guru
menentukan apakah kegiatan belajar-mengajar berpusat kepada guru dengan
mengutamakan metode penemuan, atau sebaliknya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dalam mewujudkan
peranan itu secara nyata.

3). Evaluasi

 Untuk mengetahui keberhasilan dari sebuah kegiatan belajar mengajar perlu
dilakukan penilaian atau evaluasi. Fungsi dari evaluasi menurut Sujana (dalam
 Praja, 2002:45) adalah untuk mengetahui: a) tercapai tidaknya tujuan pengajaran, dan b) keefektifan kegiatan belajar mengajar yang telah dilakukan guru. Dengan demikian, fungsi penilaian dalam kegiatan belajar mengajar memiliki manfaat ganda, yaitu bagi siswa dan bagi guru. Bagi guru penilaian merupakan umpan balik sebagai suatu cara bagi perbaikan kegiatan belajar-mengajar selanjutnya. Bagi siswa, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur prestasi belajar yang dicapainya.

Uraian diatas menggambarkan indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar. Sanusi (1996:27) menyatakan indikator-indikator prosedur mengajar terdiri dari: a) metode, media, dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran, b) komunikasi dengan siswa, c) mendemonstrasikan metode mengajar, d) mendorong dan menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, e) mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya, f) pengorganisasian ruang, waktu, bahan, dan perlengkapan pengajaran, serta mengadakan evaluasi belajar mengajar.

**Prestasi Siswa**

Prestasi belajar adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan belajar. Diantara dua kata tersebut mempunyai arti yang berbeda. Berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian prestasi belajar menurut para ahli.Menurut Djamarah (1994:19), yang menyatakan bahwa:“Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun secara kelompok”.

Sedangkan menurut Mas’ud Hasan Abdul Dahar dalam Djamarah (1994:21),menyatakan bahwa:‘Prestasi adalah apa yang telah dapatdiciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati, yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja’. Jelaslah terlihat perbedaan pada kata-kata tertentu sebagai penekanan, namun intinya sama yaitu hasil yang dicapai dari suatu kegiatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, yang menyenangkan hati, yang diperoleh dengan keuletan kerja, baik secara induvidu maupun secara kelompok dalam bidang tertentu.

Menurut Slameto (1995: 2), bahwa:“Belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukanseseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya”. Secara sederhana dari pengertian belajar sebagamana yang dikemukakan oleh pendapat tersebut, dapat diambil suatu pemahaman tentang hakekat dari aktivitas belajar, yaitu suatu perubahan yang terjadi dalam diri individu.

Sedangkan menurut Nurkencana dan Sumartana (1986: 62),pendapat yang hampir sama, beliau mengemukakan bahwa:

Prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai atau diperoleh anak berupa nilai mata pelajaran. Ditambahkan lagi bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas dalam belajar.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah hasil kerja siswa atau taraf kemampuan yang telah dicapai siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dalam waktu tertentu baik berupa perubahan tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dan kemudian akan diukur dan dinilai yang kemudian diwujudkan dalam angka atau pernyataan.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar, di antaranya berasal dari pendapat Slameto (1995: 54-60), yaitu terdiri dari:

1. Faktor Internal

Sehubungan dengan faktor internal ini ada yang perlu dibahas menurut Slameto (1995: 54) yaitu faktor jasmani, faktor faktor psikologi dan faktor kelelahan.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap prestasi belajar dapatlah dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor masyarakat (Slameto, 1995: 60).

Dari pendapat diatas dapat dipahami betapa pentingnya peranan keluarga di dalam pendidikan. Menurut Hamalik (2002: 160), mengemukakan bahwa:

Keadaan keluarga sangat mempengaruhi prestasi belajar anak karena karena dipengaruhi oleh beberapa faktor dari keluarga yang dapat menimbulkan perbedaan individu seperti kultur keluarga, pendidikan orang tua, tingkat ekonomi, hubungan antara orang tua dengan anak, sikap keluarga terhadap masalah sosial, dan realitas kehidupan.

Berkaitan dengan cara pengajaran yang dilakukan oleh guru, Dedy Mulyasana (2011: 9), menyatakan bahwa:

Guru harus lebih tahu dan lebih menguasai konsep, fakta ilmiah, dan teori-teori ilmu pengetahuan yang digelutinya. Guru harus mampu mengantarkan siswa pada titik yang tepat. Kapan, dengan cara apa, dan bagaimana guru menempatkan siswa secara tepat sesuai dengan bakat, kemampuan, karakteristik, dan kebutuhannya.

Berkaitan dengan prestasi belajar, Suryabrata (1987: 324), mengemukakan pendapat bahwa: “Nilai merupakan perumusan terakhir yang diberikan oleh guru mengenai kemajuan atau prestasi belajar siswa selama masa tertentu”. Dengan nilai rapor, kita dapat mengetahui prestasi belajar siswa. Siswa yang nilai rapornya baik dikatakan prestasinya tinggi, sedangkan siswa yang nilainya jelek dikatakan prestasi belajarnya rendah. Berdasarkan uraian tersebut bahwa prestasi belajar merupakan ukuran keberhasilan dalam menguasai mata pelajaran selama periode tertentu yang dinyatakan dalam nilai baik bentuk rapor dan laporan lain seperti nilai mid semester, dimana angka mid semester tersebut mencerminkan keberhasilan seseorang dalam kegiatan belajarnya.

**Aspek Prestasi Belajar**

Terdapat banyak aspek dalam mengukur hasil belajar siswa, salah satu yang paling banyak dipakai dalam pengukuran hasil belajar ini adalah prinsip yang dikemukakan oleh Benyamin S. Bloom.Sebagaimana yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2010: 26), bahwa ‘hasil belajar diklasifikasikan ke dalam tiga ranah, yaitu: 1) ranah kognitif (*cognitive domain*); 2) ranah afektif (*affective domain*); dan 3) ranah psikomotor (*psychomotor domain*).

Untuk mengungkap prestasi belajar pada ketiga ranah tersebut, diperlukan indikator-indikator yang akan menunjukkan seseorang telah berhasil meraih prestasi pada tingkat tertentu. Dalam hal ini, Muhibbin Syah (2003: 150) mengemukakan bahwa:

Kunci pokok untuk memperoleh ukuran dan data hasil belajar siswa sebagaimana yang terurai di atas adalah mengetahui garis-garis besar indikator (penunjuk adanya prestasi tertentu) dikaitkan dengan jenis prestasi yang hendak diungkapkan atau diukur.

**Dimensi dan Indikator Prestasi Siswa**

Prestasi belajar pada hakikatnya adalah hasil akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh sesorang setelah belajar. Menurut Benyamin S. Bloom, sebagaimana yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2009: 26), bahwa ‘hasil belajar’ diklasifikasikan ke dalam tiga ranah, yaitu:

1) ranah kognitif (*cognitive domain*)

2) ranah afektif (*affective domain*)

3) ranah psikomotor (*psychomotor domain*).

**Hubungan Kepemimpinan dengan Komunikasi Interpersonal**

Cara manajer menentukan saat yang tepat menggunakan wewenangnya adalah dengan cara mengomunikasikan keputusan yang dibuatnya kepada bawahan untuk memelihara koordinasi perilaku dalam satu kelompok dimana keputusan atasan dikomunikasikan kepada yang lain. Dalam hal ini fungsi keputusan menurut Simon (1997:187) dalam Sudrajat (2010: http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/05/16/keputusan-partisipatif) ada tiga, yaitu: (1) *it enforce responsibility of the individual to choose who wield the authority;* (2) *it secures expertise in the making of decisions;* (3) *it permits coordination of activity*. Dengan demikian, jika semua warga sekolah memahamifungsi keputusan yang mencakup upaya memperkuat tanggung jawab individu kepada sekolah bersama warga sekolah untuk mau menjalankan kewenangan, memelihara keahlian dalam membuat keputusan dan memungkinkan adanya koordinasi aktivitas maka konflik dapat dihindarkan di antara anggota organisasi sekolah.

Proses komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar berkaitan erat dengan komunikasi instruksional yang merupakan inti dari kegiatan belajar mengajar. Wleeles dalam Lukman Praja (2002:47) mengemukakan komunikasi instruksional sebagai: “*the study of communication variables, strategies, process, technologies and modification of learning outcomes*”. Dengan demikian komunikasi instruksional pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam memberikan pengetahuan atau informasi dengan menggunaan strategi, teknologi, melalui kegiatan belajar-mengajar sehingga diperoleh hasil belajar siswa yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas keputusan partisipatif sangat berhubungan dengan komunikasi interpersonal karena guru sebagai penentu pengambilan keputusan terhadap siswa atau siswanya. Menurut Bauer (1992) dalam Sudrajat (2010: http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/05/16/keputusan-partisipatif), pengambilan keputusan partisipasif berarti lebih dekat kepada anak didik dan tindakannya sehingga akan dibuat keputusan terbaik tentang pendidikan bagi anak-anak. Oleh karena itu dalam pengambilan keputusan diperlukan bekal yang memadai, salah satunya adalah kemampuan komunikasi interpersonal, sebagaimana dikemukakan oleh Simon (1985) dapa paragraf sebelumnya.

1. **PengaruhKepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

 Hasil penelitian Tarwo (2013), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru..Kartini Kartono

(2005 :33), pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersamasama melakukan aktivitas tertentu demipencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien

Terbentuknya persepsikepalasekolahdanpersepsigurumengenaiperlunyaguru berpartisipasidalampengambilankeputusantersebutsebenarnyajuga mengindikasikanbahwaperanankepalasekolahsebagaimanajerdalam menjalankanfungsinyasebagaipengambilkeputusantelahdilaksanakan secara efektif. Latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja dapat dijadikan bekal bagi kepala sekolah dan guru dalam menentukan suatu keputusan di lembaga pendidikan, yang merupakan wujud perilaku yang baik dalam berpartisipasi.

Dalam hal ini guru berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang menjadi bahan pertimbangan bagi penentu keputusan dalam organisasi pendidikan. Partisipasi guru tersebut memberikan input-input yang perlu dipertimbangkan dan dijadikan titik tolak penerapan strategi yang nantinya dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi pendidikan. Input tersebut berasal dari pengalaman langsung selama proses pembelajaran dengan siswa di kelas ataupun di luar kelas. Dengan demikian keputusan partisipatif berhubungan erat dengan kinerja guru itu sendiri.

1. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Herzberg dalam Gomez-Mejia (2001: 60) salah satuyang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, dalam hal ini hubungan dengan atasan, teman sejawat dan bawahan. Suasana komunikasi dibangun melalui komunikasi yang harmonis secara vertikal, horizontal dan kebawa akan menimbulkan akan menimbulkan gairah dan semangat kerja serta kepuasan yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja individu.Komunikasi yang baik selalu terjaga dalam setiap waktu dan kesempatan, dalam interaksi antar pribadi kita mendasarkan komunikasi kita pada pengetahuan yang menjelaskan tentang masing-masing dari kita. Bila anda mengenal seseorang tertentu, anda akan menduga-duga bagaimana orang itu akan bertindak dalam berbagai situasi. Hubungan dengan orang lain (komunikasi) salah satu faktor yang akan mendorong individu merasa puas atau tidak.

Sebagaimana pendapat Lussier dalam Dahi dan Kaswan (2010:94), menyatakan bahwa:

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.Penggunaan komunikasi berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari sekolah.

Uraian tersebut dapat ditafsirkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruhterhadap kinerja guru, karena dengan komunikasi interpersonal ini dapat memberikan aktivitas kerja yang lebih optimal ditandai dengan terjalinnya hubungan di antara anggota organisasi, sehingga tidak terjadi *miss conception* yang menjadi distorsi dalam melaksanakan operasional organisasi pendidikan. Dengan adanya hubungan yang baik ini, lebih cenderung untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi pendidikan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Ginting (2011), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

1. **PengaruhKinerja Guru pada Prestasi Siswa**

Adapun ukuran kinerja menurut T.M. Mitchell dalam Surya Dharma (2009: 20-21) dapat dilihat dari lima hal, yaitu:

* + 1. *Qualiy of work- kualitas* hasil kerja.
		2. *Promptness-* ketepatan waktu mengerjakaan pekerjaan.
		3. *Initiative-* Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan.
		4. *Capability-* kemampuan menyelesaiakn pekerjaan.
		5. *Comunication-* kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes menurut Surya Dharma (2009:26), hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar atau prestasi siswa.Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

* 1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
	2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengapa pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Dalam dunia pendidikan, pentingnya pengukuran prestasi belajar tidaklah dapat disangsikan lagi. Sebagaimana kita ketahui, pendidikan formal merupakan suatu sistem yang kompleks yang penyelenggarannya memerlukan waktu, dana, tenaga, dan kerjasama berbagai pihak.Kegiaan-kegiatan tersebut meliputi:

1. Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
2. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Berkaitan dengan prestasi belajar, Suryabrata (1987: 324), mengemukakan pendapat bahwa: “Nilai merupakan perumusan terakhir yang diberikan oleh guru mengenai kemajuan atau prestasi belajar siswa selama masa tertentu”. Artinya peran aktif guru dalam proses pembelajaran sangat diperlukan, sehingga dari partisipasi ini dapat mendongkrak kinerja guru menjadi lebih optimal, yang berujung kepada pencapaian hasil belajar siswa yang sesuai harapan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru berpengaruh langsung dengan prestasi belajar siswa, diperkuat juga oleh hasil penelitian Sondak (2010) dan Wirani (2010), yang menyatakan bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Gurubaik secara Parsial maupun Simultan**

Partisipasi guru dalam komunikasi dengan siswa sangatlah penting dimana pengambilan keputusan partisipasi memiliki nilai potensial untuk meningkatkan mutu keputusan, mempermudah keputusan dan pelaksanaannya, membangkitkan kekuatan moral staf, meneguhkan komitmen tim kerja, membangun kepercayaan, membantu staf dan administrator, memperoleh keterampilan baru meningkatkan keefektifan sekolah.Guru adalah seseorang yang berhadapan langsung dengan siswa dalam menyampaikan pelajarannya, berinteraksi dan berkomunikasi. Dalam organisasi komunikasi sangatlah penting, karenaorganisasi yang memiliki komunikasi yang baik akan mudah dalam mobilisasi informasi, sedangkan organisasi yang kurang memperhatikan komunikasi sulit untuk mencapai tujuannya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Menurut Lussier dalam Dahi dan Kaswan (2010:95) komunikasi yang efektif dalam organisasi membantu meningkatkan hubungan manusiawi dan kinerja, maka dianggap perlu untuk pemenuhan sasaran hubungan manusiawi.

Dengan demikian keberhasilan guru dalam membimbing siswa bergantung kepadakinerja guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pada dasarnya akan ditentukan oleh tiga hal, yakni: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik, ia harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa memahami ketiga faktor tersebut, maka kinerja optimal tidak akan tercapai. Kinerja perlu ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.Kinerja guru menurut Surya Darma (2009: 21) dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteriakompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut Rivai dan Basri (2005: 17) menyatakan bahwa: “kinerja dalam menjalankan fungsinya, tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan. Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat- sifat individu”. Oleh karena itu menurut model *Partner-Lawyer*, kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1) harapan mengenai imbalan/kompensasi, 2) dorongan, 3) kemampuan, kebutuhan, dan sifat. 4) persepsi atau tugas, 5) imbalan internal dan eksternal, 6) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Pada uraian tersebut penulis dapat menarik simpulan tentang adanya: 1) Pengaruh keputusan partisipatif dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru;2)Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja; 3)Pengaruh komunikasi terhadap kinerja; 4)Pengaruh kinerja pada prestasi siswa.Dari paparan tersebut ada keterkaitan antara kepemimpinan dengan komunikasi interpersonal, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja berdasarkanketerkaitan variabel dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagaimana tampak pada Gambar 2.1

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya utnuk penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus Jamali V Kec. Mande, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Gugus Jamali V Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, dimana pada dimensi pembinaan, pemimpin dapat membina kerjasama dengan bawahan cukup baik. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan dalam melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang cukup tinggi. yaitu pada dimensi Kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin, Perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut dan Level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan rata-rata sudah menunjukkan katagori cukup baik, dimana pada dimensi pembinaan, pemimpin dapat membina kerjasama dengan bawahan cukup baik.
2. Komunikasi Interpersonaldi Gugus Jamali V Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, dimana pada dimensi humanitis, kepala sekolah sudah berupaya untuk terbuka dalam berinteraksi maupun dalam memberikan tanggapan, perilaku suportif yang baik, pandangan dan perilaku yang positif, kepala sekolah mampu menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi, kepala sekolah tidak membeda bedakan dalam bergaul dengan bawahan. Dalam dimensi pragmatis kepala sekolah di Gugus Jamali V Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur memiliki kepercayaan diri yang tinggi ini ditunjukan dengan keyakinan berkomunikasi yang dimiliki, memiliki rasa kebersamaan yang tinggi, memiliki kontrol diri yang tinggi dalam berkomunikasi, dan memiliki kemampuan beradaptasi yang cukup mumpuni.
3. Kinerja Guru di Gugus Jamali V Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, dimana pada dimensi perencanaan pembelajaran, sebagian besar pegawai mampu menentukan tujuan pembelajaran, mampu menyusun materi pembelajaran secara sistematis, dan memiliki kemampuan mengalokasikan waktu pembelajaran dengan baik. menunjukkan kesetiaannya terhadap pekerjaan, jabatan, organisasi, dan instansinya. Pada dimensi pelaksanaan pembelajaran guru mampu dan terampil dalam memberikan motivasi diawal pembelajaran, menguasai mamteri pelajaran, respon terhadap tanggap terhadap pertanyaan siswa, dan terampil dalam memilih dan menggunakan media pembelajaran. Dimensi penilaian hasil belajar, guru mampu dan tgerampil dalam melakukan penilaian pembelajaran, serta mampu dalam membuat alat evaluasi yang relevan dengan kaidah evaluasi.
4. Prestasi siswa Di Gugus Jamali V Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, dimana pada dimensi ranah kognitif dan afektif, pada indikator pegetahuan dan tanggapan siswa memiliki daya ingat terhadap materi pelajaran, memberikan tanggapan terhadap berbagai hal yang mereka hadapi menunjukan kategori baik, kategori cukup baik ditunjukan pada dimensi ranah afektif pada indikator penerimaan dan penghargaan, pada dimensi psikomotor pada indikator keterampilan bergerak dan bertindak, dan indikator kecakapan ekspresi verbal dan non verbal.
5. Pada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,334 dan nilai signifikan sebesar 0,007 < taraf signifikan 0,05. Artinya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja, dan semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja guru.
6. Pada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,429 dan signifikan sebesar 0,000 < taraf signifikan 0,05. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja guru.
7. Pada pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonalterhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,000 < taraf signifikan 0,05.Untuk pengujian ini, hipotesis kerja (H1) dapat diterima yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus Jamali V Kec. Mande.
8. Pengaruh kinerja terhadap prestasi siswa yang berasal dari variabel Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal sebesar sebesar 75,6 % berarti ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja .

**Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saransebagai berikut :

1. Bagi para pimpinan/kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk lebih meningkatkan peran sebagai pempinan dalam membantun guru dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapainya prestasi/kinerja guru lebih maksimal lagi.
2. Bagi para guru hasil penelitian ini dijadikan pedoman untuk meningkatkan lagi motivasi kerja sehingga tercapai kinerja guru yang maksimal lagi.
3. Bagi para guru penelitian ini mampu memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pencapaian prestasi/kinerja guru yang maksimal dalam melaksanakan tugas mengajarnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas lagi terhadap variabel-variabel lainnya yang berhubungan pada pencapaian prestasi/kinerja yang maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi (2010). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Arni,Muhammad (2005). *KomunikasiOrganisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Azwar, Saufruddin. 1996. Tes Prestasi. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

Creswell, John W. 2010. *Research Design (*Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*,* dan *Mixed).* Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

DeVito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antarmanusia*.* Tangerang Selatan: KARISMA Publishing Group.

Dharma, Surya(2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Djamarah, Syaiful Bahri (1994). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: PT. Usaha Nasional.

Drucker, Peter F (1997). *Managing in a Time of Great Change:Manajemen di Tengah Perubahan Besar*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Dwiningrum, Siti Irene Astuti (2011). *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Effendy,Onong Uchjana (2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya (Cetakan kesembilanbelas).

Erlangga, Heri. 2010. *Spirit* Kewirausahaan di Perguruan Tinggi *(The Spirit of Entrepreneurship).* Bandung: Universitas Pasundan Press.

Fajar, Marhaeni(2009). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Fattah, Nanang. 2012. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Gomez, Meija, D. B. Balkin, dan R. L. Cardy (2010). Manging Human Resources. USA: Prentice Hall.

Hamalik, Oemar (2002). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-Pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hayat, Bahrul dan Yusuf, Suhendra. 2009. Mutu Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Iskandar (2002).*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (*Kuantitaif dan Kualitatif*). Jakarta: GP. Press.

Juwandi, Dahi dan Kaswan (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. Bandung: Putra Praktisi.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2004). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi. Bandung:* PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2011*. Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mulyasana, Dedy. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasution, S. (1992). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar-Mengajar*.Jakarta: PT. BinaAksara.

Nawawi, Hadari (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.

Nurkancana, Wayan dan P.P.N. Sumartana (1986). *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: PT. Usaha Nasional.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi *(Organizationl Behavior).* Jakarta: Salemba Empat.

Sadulloh, Uyoh. 2010. Pengantar Filsafat Pendidikan. Bandung: ALFABETA.

Samsudin, Sadili (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: CV. Pustaka Setia.

Seville (1993).*Metodologi Penelitian*(Alih bahasa: Ali Murdintuwu). Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Sitepu, Nirwana SK. (199).*Analisis Jalur* (*Path Analysis*). Bandung: FMIPA UNPAD (Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika).

Slameto (1985). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Sugiyono(1998). *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung:CV. Alfabeta.

Sugiyono (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta (Cetakan kelima belas).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Suharsaputra, Uhar (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama (Cetakan Kesatu).

Sukmadinata, Nana Syaodih (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sumaryadi, I Nyoman (2010). *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Citra Utama.

Suryabrata, Sumadi (1987). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

Syah, Muhibbin (2003). Psikologi Belajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tilaar, H. A. R. 2006. Standarisasi Pendidikan Nasional. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Tilaar, H.A.R. (2009). *Kekuasaan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Winkel, W. S. (1996). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Grasindo.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jambi: Gaung Persada.

**Web/Jurnal/Dokumen**

<http://muhammad-taswim.blogspot.com/2015/04/pengertiankinerjagurudlm.html>

<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2015/04/eputusan-pastisipatif/>

<http://www.majalahpendidikan.com/2015/04-kinerja-guru.html>

Sugiyah (2010). *Partisipasi Komite Sekolah dalam Penyelenggaraan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Sekolah Dasar Negeri IV Wates, Kabupaten Kulon Progo*. Yogyakarta: PPs UNY (Tesis tidak diterbitkan).

Mawardi (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah* (*Suplemen BAC*). Jakarta: Dikti Unit 4.

**Regulasi**

\_\_\_\_\_ (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia No: 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.

\_\_\_\_\_ (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia No: 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.

\_\_\_\_\_ (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Dharma Bhakti.