

Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Kasus di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang)

*(contribution of leadership and interpersonal communication in improving the performance of educators
(case at smk muhammadiyah 1 sumedang))*

Neng Anita Setiawati¹, Endang Supardi^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

ABSTRAK

Masalah pendidikan Indonesia terkhusus pada tingkatan SMK masih sangat kompleks dan perlu perhatian yang serius. Salah satu yang tersorot ialah belum optimalnya kinerja tenaga pendidik dalam mencetak lulusan yang berkualitas. Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, diduga faktor yang dominan ialah kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif untuk menjawab hipotesis penelitian. Data diperoleh menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 57,61% dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, komunikasi interpersonal memiliki kontribusi sebesar 58,8% dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Sedangkan secara bersamaan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang dijalankan memiliki kontribusi sebesar 64,5% dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan tingkat keeratan hubungan antar variabel adalah kuat dan tinggi. Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan komunikasi interpersonal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Tenaga Pendidik

ABSTRACT

The problem of Indonesian education, especially at the SMK level, is very complex and requires serious attention. One of the highlights is the not yet optimal performance of educators in producing quality graduates. Based on the results of a study on several factors that influence the improvement of the performance of educators, it is assumed that the most dominant factors are leadership and interpersonal communication. This research uses descriptive and verification methods to answer the research hypothesis. Data were collected using a questionnaire as a data collection tool. Leadership has a contribution of 57.61% in improving the performance of educators, interpersonal communication has a

*Corresponding author
Email: endang-supardi@upi.edu

contribution of 58.8% in improving the performance of educators. Meanwhile, the leadership and interpersonal communication carried out simultaneously contributed 64.5% in improving the performance of the teaching staff, with the relationship between variables being strong and high. Thus, the performance of educators can be improved by increasing the effectiveness of leadership and interpersonal communication.

Keywords: *Leadership, Interpersonal Communication, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Masalah pendidikan di Indonesia terkhusus pada tingkatan SMK masih kompleks dan perlu perhatian yang serius. Salah satu yang tersorot adalah belum optimalnya kinerja tenaga pendidik dalam mencetak lulusan yang berkualitas.

SMK Muhammadiyah 1 Sumedang merupakan salah satu SMK Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Sumedang. Berdasarkan data yang diperoleh dari wakil pimpinan SMK Muhammadiyah 1 Sumedang, kinerja tenaga pendidik masih belum optimal dan masih belum memenuhi target nilai maksimal sekolah yaitu 100. Berikut adalah rekapitulasi penilaian kinerja tenaga pendidik dilihat dari hasil supervisi pimpinan sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang Tahun 2015/2016-2018/2019.

Tabel 1
Penilaian Supervisi Kinerja Tenaga Pendidik pada Tenaga Pendidik Tetap Yayasan di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang Tahun 2015/2016-2018/2019

No.	Uraian	Target	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1.	PERENCANAAN TUGAS					
	a. Pembuatan RPP	100	80	75	80	80
	b. Penyelesaian RPP	100	85	75	75	80
	c. Evaluasi RPP	100	75	75	75	75
2.	DISIPLIN KERJA					
	a. Kehadiran	100	90	85	85	90
	b. Presensi Piket	100	75	65	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	80	80	85	90
3.	TANGGUNG JAWAB	100	85	80	85	85
4.	PRAKARSA	100	70	65	75	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	80	75	80	80
Rata-Rata			80,00	75,00	79,44	81,67

Sumber: Wakil Pimpinan SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (data diolah)

Tabel di atas memberikan informasi bahwa kinerja tenaga pendidik masih belum optimal. Berdasarkan pendapat para ahli, diantaranya Setiyono (dalam Supriyadi, 2019), Robbin (2012, hlm. 25), Hennry Simamora (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 14), William Stern (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 16-17), dan Saondi (2012, hlm. 24-47) serta data empirik di lapangan, terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja tenaga pendidik, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang dijalankan oleh pimpinan sekolah dianggap sebagai faktor-faktor dominan yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan Sekolah

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dikuasai oleh seseorang dalam memberikan pengaruh pada orang lain atau kelompok orang, dengan tujuan supaya menggapai visi yang telah ditetapkan (Robbins S. P., 2017, hlm. 249). Sedangkan pimpinan sekolah atau disebut sebagai kepala sekolah yaitu seorang tenaga kependidikan yang berperan dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik serta kualitas pendidikan di sekolah (Usman, 2011, hlm. 1).

Duignan, P. (dalam Karwati, 2013, hlm. 181) memberikan definisi bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seseorang dalam memberi pengaruh, memberikan bimbingan, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain atau kelompok orang yang memiliki peran dalam mengembangkan ilmu dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran supaya visi atau tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai.

b. Dimensi Kepemimpinan Sekolah

Menurut Duignan, P. dalam (Karwati, 2013, hlm. 181-185) kepemimpinan sekolah dibentuk oleh lima aspek yang harus dimiliki, diantaranya adalah:

- 1) Kemampuan pendidikan (*educational capabilities*), yaitu penguasaan dalam bidang pendidikan yang meliputi pengetahuan serta pemahaman terhadap setiap proses pendidikan dan pengajaran yang dapat memberikan inspirasi serta komitmen untuk mencapai potensi dan hasil belajar peserta didik dengan optimal.
- 2) Kemampuan personal (*personal capabilities*), yaitu kemampuan internal yang bersumber dari dalam diri, yang mencerminkan diri sebagai seorang pemimpin yang mampu mengambil tindakan etis dan profesional.
- 3) Kemampuan relasional (*relational capabilities*), yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjaga kualitas hubungannya dengan pihak lain.
- 4) Kemampuan intelektual (*intellectual capabilities*), yaitu kemampuan untuk berfikir, melakukan evaluasi dan penilaian, serta kemampuan mengambil keputusan dengan cara rasional.
- 5) Kemampuan organisasional (*organizational capabilities*), yaitu kemampuan untuk mendukung peningkatan setiap proses pendidikan yang ada di sekolah melalui manajemen SDM, keuangan, serta sumber daya lainnya yang dilakukan secara tepat.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal diartikan sebagai suatu proses untuk menukarkan informasi dari sumbernya kepada orang lain atau terjadi antara dua orang atau lebih yang dapat diterima umpan baliknya secara langsung (Muhammad, 2009, hlm. 159).

Devito (dalam Suranto, 2011, hlm. 4) memberikan definisi komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian informasi dari seseorang yang ditujukan untuk orang lainnya atau kelompok orang, disertai dampak-dampaknya serta mencari peluang supaya mendapatkan umpan balik dengan segera.

Komunikasi interpersonal yang dimaksud dalam penelitian ini difokuskan pada komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pimpinan sekolah dengan tenaga pendidik. Onong U. Effendy (dalam Prasetyo A. & Winoto Y., 2016, hlm. 33) mengemukakan bahwa komunikasi ini berjalan dengan dua arah, serta umpan balik yang didapatkan secara langsung, sehingga memberikan kemungkinan untuk menghasilkan komunikasi yang efektif. Dalam komunikasi interpersonal ini pimpinan sekolah tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan isi pesan, namun dapat menciptakan *relationship* dengan tenaga pendidik

serta pihak-pihak lainnya yang ada kaitannya dengan sekolah (Lussier dalam Dahi, J. & Kaswan, 2010, hlm. 95).

b. Dimensi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (dalam Suranto, 2011, hlm. 82) ada lima hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, diantaranya:

- 1) Keterbukaan (*Openness*), ialah kemampuan menerima masukan dan memperkenankan diri untuk memberikan informasi yang penting pada pihak lainnya.
- 2) Empati (*Empathy*), ialah kemampuan atau pemahaman terhadap apa yang dirasakan serta dialami oleh orang lain.
- 3) Sikap mendukung (*Supportiveness*), artinya beberapa pihak yang terlibat dalam komunikasi berkomitmen untuk mampu menyelenggarakan komunikasi dengan interaksi yang terbuka.
- 4) Sikap positif (*Positiveness*), artinya orang-orang yang terlibat dalam komunikasi harus mempunyai perasaan yang baik dan pemikiran yang bersifat positif.
- 5) Kesetaraan (*Equality*), ialah adanya pengakuan mengenai kepentingan dari masing-masing anggota, dan semua anggota saling memerlukan.

3. Kinerja Tenaga Pendidik

a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik diartikan sebagai hasil akhir dari aktivitas (Robbins S. P., 2012, hlm. 492) tenaga pendidik sebagai pendidik profesional yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (Depdiknas, 2008, hlm. 4).

Tenaga pendidik dituntut untuk berkinerja tinggi dan berusaha untuk memberikan dan mencapai apa yang menjadi cita-cita dan apa yang diinginkan dari semua pihak, yang paling utama ialah masyarakat yang telah mempercayakan anak didiknya kepada sekolah dan tenaga pendidik untuk dibina. Keberhasilan sekolah dalam menggapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik (Fatimah, dkk., 2015, hlm. 150).

1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja ialah *outcome* dari proses yang dilakukan di dalam organisasi (Robbin, 2012, hlm. 25). Sehingga proses itulah yang mempengaruhi kinerja (*task performance*) dari individu di dalam organisasi. Kemudian Robbin (2012, hlm. 25) membagi proses di dalam organisasi menjadi tiga level, yaitu: (1) level individu meliputi emosi serta suasana hati, motivasi, persepsi, serta pengambilan keputusan, (2) level kelompok meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuatan dan politik, serta konflik dan negosiasi, (3) level organisasi meliputi manajemen SDM dan perubahan pada praktik.

Menurut Fahmi (2017, hlm. 228) kinerja bisa mengalami peningkatan dan penurunan sesuai dengan situasi dan kondisi yang mempengaruhinya. Dalam konteks manajemen kepemimpinan semua harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. Bahkan memungkinkan keterlibatan pimpinan dalam ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif tersebut. Organisasi yang memiliki pemimpin dengan keterampilan yang baik dalam hal komunikasi akan sangat membantu organisasi, tidak hanya untuk mendorong kinerja karyawan, namun juga membangun kepercayaan rekan bisnis maupun pelanggan (Suwatno, 2018, hlm. 141).

2) Dimensi Kinerja

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional (Saondi O. & Suherman, A., 2012, hlm. 21), artinya pekerjaan tenaga pendidik hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dengan demikian kinerja tenaga pendidik didasarkan pada spesifikasi/kriteria khusus yang dapat dilihat dan diukur sesuai kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap tenaga pendidik (Depdiknas, 2008, hlm. 4). Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi tenaga pendidik meliputi.

- a) Kompetensi pedagogik, ialah kemampuan tenaga pendidik untuk mengelola setiap proses belajar peserta didik.
- b) Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan untuk menjadi pribadi yang mantap, memiliki akhlak yang baik, arif serta memiliki wibawa sehingga mampu menjadi sosok teladan yang baik untuk peserta didik.
- c) Kompetensi profesional, ialah kemampuan dalam menguasai bahan ajar secara menyeluruh dan mendalam.
- d) Kompetensi sosial, ialah kemampuan tenaga pendidik dalam melakukan komunikasi dan interaksi baik dengan peserta didik, dengan sesama tenaga pendidik, orang tua/wali, serta dengan masyarakat.

Keempat kompetensi tenaga pendidik tersebut terintegrasi dalam kinerja tenaga pendidik (UU RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru).

METODE

Secara umum metode penelitian yaitu suatu kegiatan yang sifatnya ilmiah, dilakukan melalui tahapan-tahapan tertentu yang diawali dengan penetapan topik, pengumpulan data, dan proses menganalisis data, dengan tujuan supaya memperoleh pemahaman dan pengertian mengenai topik, gejala atau isu-isu tertentu (Raco, 2010, hlm. 2-3).

Dari uraian tersebut, metode yang diterapkan pada penelitian ini yaitu survey eksplanatori. Survey eksplanatori bertujuan untuk mencari hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan pendapat Abdurahman (2017, hlm. 17), metode ini diawali dengan pengumpulan data yang bersumber dari guru SMK Muhammadiyah 1 Sumedang sebagai subjek penelitian, dengan menggunakan angket (daftar pertanyaan) sebagai alat pengumpulan data (Riduwan, 2012, hlm. 71).

Pada penelitian ini ada dua teknik analisis data, yaitu deskriptif dan inferensial. Teknik analisis deskriptif data penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran dari variabel kepemimpinan, komunikasi interpersonal, serta kinerja tenaga pendidik, tanpa dibuatkan perbandingan (Abdurahman, 2017, hlm. 16). Teknik analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung banyak data yang dihasilkan dilanjutkan dengan menghitung frekuensi disertai persentasenya. Berikut adalah rentang interval yang dipakai sebagai acuan dalam analisis deskriptif data penelitian.

Tabel 2
Kategori Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Rentang	Kepemimpinan	Komunikasi Interpesonal	Kinerja Tenaga Pendidik
1	0,00 – 25,99%	Rendah	Tidak Efektif	Rendah
2	26,00 – 50,99%	Kurang	Kurang Efektif	Kurang
3	51,00 – 75,99%	Cukup	Cukup efektif	Cukup
4	76,00 – 100%	Tinggi	Efektif	Tinggi

Sumber: Diadaptasi dari aturan Sturges (Hidayatullah, S., 2015, hlm. 105)

Adapun teknik analisis inferensial bertujuan untuk menjawab hipotesis berkenaan dengan kontribusi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan statistik uji yaitu analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda, dan koefisien determinasi (Abdurahman, 2017, hlm. 16).

TEMUAN DAN DISKUSI

Deskripsi Kepemimpinan

Dari kelima dimensi yang dijadikan indikator untuk mengukur kepemimpinan, dihasilkan data yang bersumber dari tanggapan responden dengan hasil berikut.

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternatif Jawaban	Kategori	Persentase
1	Rendah	1,85%
2	Kurang	39,20%
3	Cukup	53,70%
4	Tinggi	5,25%
Jumlah		100%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Tabel ini memberikan informasi bahwa pilihan jawaban responden pada tiap pernyataan angket untuk variabel kepemimpinan tersebar pada empat pilihan jawaban yaitu tidak mampu (1) sebesar 1,85%, kurang mampu (2) sebesar 39,20%, cukup mampu (3) sebesar 53,70%, dan mampu (4) sebesar 5,25%.

Temuan ini memberikan informasi bahwa tanggapan responden terhadap kepemimpinan paling banyak pada pilihan jawaban angket cukup mampu (3) yaitu sebesar 53,70%, lebih besar persentasenya dibandingkan dengan alternatif jawaban lainnya. Persentase sebesar 53,70% ini jika dilihat pada tabel kategori deskripsi variabel penelitian termasuk dalam kategori cukup, sehingga diperoleh informasi bahwa kepemimpinan di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup/cukup efektif.

Berkaitan dengan kepemimpinan di atas, secara empirik diperoleh informasi bahwa kemampuan pendidikan (*educational capabilities*) merupakan kemampuan yang dominan dalam membentuk kepemimpinan, dengan persentasenya sebesar 59,03%. Temuan ini sekaligus juga mengindikasikan bahwa kemampuan pendidikan (*educational capabilities*) adalah kemampuan yang paling tinggi dibandingkan dengan kemampuan lainnya.

Sementara kemampuan terendah sebagai pembentuk kepemimpinan adalah kemampuan organisasional (*organizational capabilities*), persentasenya hanya sebesar 50,93%. Temuan ini sekaligus juga mengindikasikan bahwa kemampuan yang membentuk

kepemimpinan belum banyak terlihat pada kemampuan organisasional (*organizational capabilities*).

Secara keseluruhan, temuan empirik tentang gambaran kepemimpinan disajikan pada tabel di bawah.

Tabel 4
Gambaran Kepemimpinan

No.	Dimensi Kepemimpinan	Persentase
1	Kemampuan Pendidikan (<i>Educational Capabilities</i>)	59,03%
2	Kemampuan Personal (<i>Personal Capabilities</i>)	55,56%
3	Kemampuan Relasional (<i>Relational Capabilities</i>)	52,78%
4	Kemampuan Intelektual (<i>Intellectual Capabilities</i>)	51,85%
5	Kemampuan Organisasional (<i>Organizational Capabilities</i>)	50,93%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Deskripsi Komunikasi Interpersonal

Tanggapan responden dari dimensi yang dijadikan indikator untuk mengukur komunikasi interpersonal menghasilkan data berikut.

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal (X₂)

Alternatif Jawaban	Kategori	Persentase
1	Tidak Efektif	0,00%
2	Kurang Efektif	17,65%
3	Cukup Efektif	60,95%
4	Efektif	21,40%
Jumlah		100%

Sumber : Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Tabel ini memberikan informasi bahwa pilihan jawaban responden pada tiap pernyataan angket untuk variabel komunikasi interpersonal tersebar pada empat alternatif jawaban yaitu tidak pernah (1) sebesar 0,00%, kadang-kadang (2) sebesar 17,65%, sering (3) sebesar 60,95%, dan selalu (4) sebesar 21,40%.

Temuan ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komunikasi interpersonal paling banyak terpusat pada alternatif jawaban angket sering (3) yaitu sebesar 60,95%, lebih besar persentasenya dibandingkan dengan alternatif jawaban lainnya. Persentase sebesar 60,95% ini jika dilihat pada tabel kategori deskripsi variabel penelitian termasuk dalam kategori cukup efektif. Sehingga diperoleh informasi bahwa komunikasi interpersonal di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup/cukup efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara empirik diperoleh informasi kesetaraan (*equality*) sebagai sikap yang dominan dibandingkan dengan sikap lainnya dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif, persentasenya sebesar 73,15%.

Sementara itu sikap terendah yang membangun komunikasi interpersonal adalah empati (*empathy*), persentasenya hanya sebesar 43,52%. Temuan ini sekaligus

mengindikasikan bahwa sikap yang membangun komunikasi interpersonal belum banyak terlihat pada sikap empati (*empathy*).

Secara keseluruhan, temuan empirik tentang gambaran komunikasi interpersonal di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Gambaran Komunikasi Interpersonal

No.	Dimensi Komunikasi Interpersonal	Persentase
1	Keterbukaan (<i>Openness</i>)	65,97%
2	Empati (<i>Empathy</i>)	43,52%
3	Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)	60,18%
4	Sikap Positif (<i>Positiveness</i>)	60,42%
5	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	73,15%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Deskripsi Kinerja Tenaga Pendidik

Dimensi yang dijadikan indikator untuk mengukur kinerja tenaga pendidik menghasilkan data seperti tersaji pada tabel berikut.

Tabel 7
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Alternatif Jawaban	Kategori	Persentase
1	Rendah	7,84%
2	Kurang	61,93%
3	Cukup	29,74%
4	Tinggi	0,49%
Jumlah		100%

Sumber : Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Tabel ini memberikan informasi mengenai pilihan jawaban responden pada tiap pernyataan angket untuk variabel kinerja tenaga pendidik, pilihan jawaban tersebar pada empat alternatif yaitu tidak mampu (1) sebesar 7,84%, kurang mampu (2) sebesar 61,93%, cukup mampu (3) sebesar 29,74%, dan mampu (4) sebesar 0,49%.

Temuan ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja tenaga pendidik paling banyak terpusat pada alternatif jawaban angket kurang (2) yaitu sebesar 61,93%, lebih besar persentasenya dibandingkan dengan alternatif jawaban lainnya. Persentase sebesar 61,93% ini jika dilihat pada tabel kategori deskripsi variabel penelitian termasuk dalam kategori cukup. Sehingga diperoleh informasi bahwa kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup.

Berdasarkan hasil penelitian, secara empirik dihasilkan informasi yang menyatakan bahwa kompetensi sosial ialah kompetensi dominan yang dikuasai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik profesional, persentasenya sebesar 70,84%.

Sedangkan kompetensi terendah yang menggambarkan kinerja tenaga pendidik adalah kompetensi pedagogik, persentasenya hanya sebesar 56,11%. Temuan tersebut sekaligus

memberikan indikasi bahwa kompetensi yang menggambarkan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang belum banyak terlihat pada kompetensi pedagogik.

Secara keseluruhan, temuan empirik tentang gambaran tingkat kinerja tenaga pendidik telah tersaji pada tabel di bawah.

Tabel 8
Gambaran Kinerja Tenaga Pendidik

No.	Dimensi Kinerja Tenaga Pendidik	Persentase
1	Kompetensi Pedagogik	65,97%
2	Kompetensi Kepribadian	43,52%
3	Kompetensi Profesional	60,18%
4	Kompetensi Sosial	60,42%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Data Tanggapan Responden

Pengujian Hipotesis

1. Kontribusi Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 9
Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi Pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.
		B	Beta	
1	(Constant)	2,877		,524
	Kepemimpinan	,416	,404	,027
	Komunikasi Interpersonal	,473	,442	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai signifikansi dari kontribusi X_1 kepada Y adalah sebesar $0,027 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar $0,416 \neq 0$. Hasil tersebut memiliki makna bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Untuk melihat arah hubungan, maka dibuatlah persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 2,877 + 0,416 (X_1)$. Tanda (+) menunjukkan terdapat hubungan yang berjalan satu arah antara variabel X_1 dengan Y, artinya apabila terjadi perubahan pada satu variabel baik berupa peningkatan maupun penurunan, berdampak pula pada peningkatan atau penurunan pada variabel lainnya, sehingga semakin tinggi efektivitas kepemimpinan akan berdampak pada semakin tingginya kinerja tenaga pendidik, begitupun sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh X_1 terhadap Y, maka dilakukanlah analisis korelasi dan determinasi.

Tabel 10
Nilai Koefisien Korelasi Kontribusi X₁ terhadap Y
Correlations

		Kepemimpinan	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Tenaga Pendidik
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.805**	.759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	36	36	36
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.805**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	36	36	36
Kinerja Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	.759**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	36	36	36

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

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh ialah sebesar 0,759 dan berada pada rentang antara $\geq 0,70$ - $< 0,90$ dengan kategori kuat dan tinggi. Hal tersebut memberikan informasi bahwa terdapat kontribusi yang kuat dan tinggi dari variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y).

Adapun koefisien determinasi dihitung dengan tujuan untuk melihat besarnya persentase kontribusi dari variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Koefisien determinasi didapatkan dengan cara sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,759)^2 \times 100\%$$

$$KD = 57,61\%$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan (X₁) memberikan kontribusi sebesar 57,61% dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y). Artinya kinerja tenaga pendidik (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X₁) sebesar 57,61%.

Hasil temuan di atas sejalan dan sekaligus memperkuat teori-teori yang menyebutkan bahwa kepemimpinan ialah salah satu diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Didasarkan pada temuan empiris yang membuktikan bahwa adanya kontribusi yang positif serta signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang, maka hasil penelitian ini telah menghasilkan beberapa informasi berikut.

Pertama, kepemimpinan dengan dimensi kemampuan pendidikan (*educational capabilities*), kemampuan personal (*personal capabilities*), kemampuan relasional (*relational capabilities*), kemampuan intelektual (*intellectual capabilities*), dan kemampuan organisasional (*organizational capabilities*) memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (Duignan, P. dalam Karwati, 2013, hlm. 181-185).

Kedua, salah satu upaya untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah dengan adanya peningkatan pada efektivitas kepemimpinan.

Ketiga, temuan pada penelitian ini menguatkan beberapa teori yang relevan yang menunjukkan keterkaitan/hubungan kausalitas antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga pendidik.

Selanjutnya gambaran hasil penelitian ini mampu memberikan informasi yang sangat berharga dalam usaha peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pembentukan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.

2. Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 11
Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi Pengaruh X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,877	4,464		,524
	Kepemimpinan	,416	,180	,404	,027
	Komunikasi Interpersonal	,473	,187	,442	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai signifikansi dari kontribusi X_2 kepada Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$, dengan koefisien regresi adalah sebesar $0,473 \neq 0$. Hasil tersebut memberikan makna bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik.

Untuk melihat arah hubungan, maka dibuatlah persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 2,877 + 0,473 (X_2)$. Tanda (+) memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang berjalan satu arah antara variabel X_2 dengan Y, artinya apabila terjadi perubahan pada satu variabel baik berupa peningkatan maupun penurunan, berdampak pula pada peningkatan atau penurunan pada variabel lainnya, sehingga semakin efektif komunikasi interpersonal akan berdampak pada semakin tingginya kinerja tenaga pendidik, begitupun sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh X_2 terhadap Y, maka dilakukanlah analisis korelasi dan determinasi.

Tabel 12
Nilai Koefisien Korelasi Kontribusi X₂ terhadap Y

Correlations				
		Kepemimpinan	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Tenaga Pendidik
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.805**	.759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	36	36	36
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.805**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	36	36	36
Kinerja Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	.759**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	36	36	36

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

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan ialah sebesar 0,767 dan berada pada rentang antara $\geq 0,70$ - $< 0,90$ dengan kategori kuat dan tinggi. Hal tersebut memberikan informasi bahwa adanya kontribusi yang kuat dan tinggi dari variabel komunikasi interpersonal (X₂) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y).

Adapun koefisien determinasi dihitung untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi dari variabel komunikasi interpersonal (X₂) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Koefisien determinasi didapatkan dengan perhitungan berikut ini.

$$KD = (0,767)^2 \times 100\%$$

$$KD = 58,8\%$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan informasi bahwa variabel komunikasi interpersonal (X₂) memberikan kontribusi sebesar 58,8% dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik (Y). Artinya kinerja tenaga pendidik (Y) dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal (X₂) sebesar 58,8%.

Hasil temuan di atas sejalan dan sekaligus memperkuat teori-teori yang menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal ialah salah satu diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Mengacu pada temuan empiris yang membuktikan bahwa adanya kontribusi yang positif serta signifikan antara komunikasi interpersonal dan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang maka penelitian ini menghasilkan beberapa informasi sebagai berikut.

Pertama, komunikasi interpersonal dengan dimensi keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*) memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (Devito dalam Suranto, 2011, hlm. 82).

Kedua, salah satu upaya dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah dengan peningkatan pada efektivitas komunikasi interpersonal.

Ketiga, hasil penelitian ini menguatkan beberapa teori yang relevan yang menunjukkan keterkaitan/hubungan kausalitas antara komunikasi interpersonal dengan kinerja tenaga pendidik.

Selanjutnya gambaran dari hasil penelitian ini mampu memberikan informasi yang sangat berharga dalam usaha peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal

merupakan faktor penting dalam pembentukan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.

3. Kontribusi Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 13
Nilai Signifikansi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273,064	2	636,532	29,987	.000 ^b
	Residual	700,492	33	21,227		
	Total	1973,556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai signifikansi dari kontribusi X_1 dan X_2 kepada Y ialah sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil ialah bahwa terdapat kontribusi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepada kinerja tenaga pendidik. Untuk melihat arah hubungan, maka dilakukan interpretasi regresi seperti pada tabel berikut.

Tabel 14
Hasil Persamaan Regresi Ganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,877	4,464		,645
	Kepemimpinan	,416	,180	,404	,027
	Komunikasi Interpersonal	,473	,187	,442	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

$\hat{Y} = 2,877 + 0,416 (X_1) + 0,473 (X_2)$. Tanda (+) menunjukkan adanya hubungan yang berjalan satu arah antara X dengan Y, artinya apabila terjadi perubahan pada satu variabel baik berupa peningkatan maupun penurunan, berdampak pula pada peningkatan atau penurunan pada variabel lainnya, sehingga semakin efektif kepemimpinan dan komunikasi interpersonal akan berdampak pada semakin tingginya kinerja tenaga pendidik, begitupun sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y, maka dilakukanlah analisis korelasi dan determinasi.

Tabel 15
Hasil Koefesien Korelasi dan Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.624	4,607

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal ,
Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Perhitungan Jawaban Responden dengan Aplikasi SPSS Version 23.0

Nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan adalah sebesar 0,803 dan berada pada rentang antara $\geq 0,70$ - $< 0,90$ dengan kategori kuat dan tinggi. Hal tersebut memberikan informasi bahwa adanya kontribusi yang kuat dan tinggi dari variabel kepemimpinan (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) kepada kinerja tenaga pendidik (Y).

Adapun koefisien determinasi dipakai untuk menentukan berapa besar persentase kontribusi dari variabel kepemimpinan (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) kepada kinerja tenaga pendidik (Y). Koefisien determinasi didapatkan dengan melakukan perhitungan berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,803)^2 \times 100\%$$

$$KD = 64,5\%$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) memberikan kontribusi sebesar 64,5% dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y). Artinya kinerja tenaga pendidik (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil temuan di atas sejalan dan sekaligus memperkuat teori-teori Setiyono (dalam Supriyadi, 2019), Robbin (2012, hlm. 25), Hennry Simamora (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 14), William Stern (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 16-17), dan Saondi (2012, hlm. 24-47) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi interpersonal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan temuan empiris yang menunjukkan adanya kontribusi positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang maka dari penelitian ini dihasilkan informasi-informasi berikut ini.

Pertama, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.

Kedua, salah satu cara untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah dengan peningkatan pada efektivitas kepemimpinan dan komunikasi interpersonal.

Ketiga, temuan pada penelitian ini menguatkan beberapa teori yang relevan yang menunjukkan keterkaitan/hubungan kausalitas antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dengan kinerja tenaga pendidik.

Selanjutnya gambaran hasil penelitian ini mampu memberikan informasi yang sangat berharga dalam usaha peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi interpersonal merupakan faktor-faktor penting dalam pembentukan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.

KESIMPULAN

Tingkat efektivitas kepemimpinan termasuk pada tingkatan cukup/cukup efektif. Hasil penelitian ini menyajikan informasi bahwa gambaran kepemimpinan di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup/cukup efektif.

Efektivitas komunikasi interpersonal termasuk pada tingkatan cukup efektif. Hasil penelitian ini menyajikan informasi bahwa gambaran komunikasi interpersonal di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup/cukup efektif.

Tingkat kinerja tenaga pendidik termasuk pada tingkatan cukup. Hasil penelitian ini menyajikan informasi bahwa gambaran kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang termasuk pada kategori cukup.

Kepemimpinan secara parsial memiliki berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 57,61%. Artinya kepemimpinan berpengaruh sebesar 57,61% terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, dengan tingkat eratnya hubungan antar variabel ialah kuat dan tinggi.

Komunikasi interpersonal secara parsial memiliki berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 58,8%. Artinya komunikasi interpersonal berpengaruh sebesar 58,8% terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, dengan tingkat eratnya hubungan antar variabel ialah kuat dan tinggi.

Kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersamaan berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 64,5%. Artinya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh sebesar 64,5% terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, dengan tingkat eratnya hubungan antar variabel ialah kuat dan tinggi. Sementara itu sebesar 35,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kepemimpinan di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa salah satu kemampuan terendah yang dijadikan alat ukur kepemimpinan adalah kemampuan organisasional (*organizational capabilities*). Kemampuan organisasional ini harus diperhatikan dengan serius oleh seorang pemimpin, karena kemampuan organisasional dapat menjadi bekal bagi pimpinan sekolah untuk dapat melaksanakan proses dan struktur sekolah dengan efektif dan efisien. Selain daripada itu, kemampuan ini dapat menjadi bekal untuk memimpin dan mengelola kinerja komunitas sekolah secara optimal. Peningkatan kemampuan organisasional ini dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya: (1) meningkatkan perencanaan, evaluasi dan melaporkan setiap kinerja yang dihasilkan, (2) memonitor dengan efektif berbagai sistem seperti perencanaan, manajemen, dan pelaporan, (3) memanfaatkan setiap umpan balik untuk berorientasi ke depan.

Komunikasi interpersonal di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang belum efektif, yaitu masih berada pada kategori cukup efektif. Sebagaimana hasil penelitian ini bahwa salah satu sikap positif yang belum banyak terlihat adalah empati (*empathy*). Empati sangat diperlukan saat berkomunikasi baik oleh komunikator maupun komunikan. Sikap empati membuat pelaku komunikasi mampu memahami apa yang dirasakan oleh orang lain sehingga dapat memberikan kesiapan untuk memberikan respon-respon yang sesuai dan diharapkan. Peningkatan sikap empati yang dapat dilakukan oleh pimpinan sekolah ini diantaranya dengan belajar untuk mendengarkan orang lain yang sedang berbicara dengan baik, berusaha untuk membuka diri dan berpartisipasi pada komunikasi yang sedang berlangsung, memperhatikan dan meningkatkan kepekaan terhadap situasi dan kondisi ketika berkomunikasi, serta hindari menilai sesuatu dari sudut pandang sendiri.

Kemampuan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki kontribusi yang positif kepada kinerja tenaga pendidik baik secara parsial maupun bersamaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi interpersonal merupakan faktor penting

dalam pembentukan kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang. Oleh sebab itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan sekolah untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah dengan meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. d. (2017). *Dasar-dasar Metode Ststistik untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dahi, J. & Kaswan (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. Bandung : Putra Praktisi
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Tenaga pendidik*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, dkk. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), hlm. 149-159
- Hidayatullah, S. (2015). *Cara Mudah Menguasai Statistika Deskriptif*. Jakarta : Salemba Teknika
- Karwati, E. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Pimpinan Sekolah, Membangun Sekolah yang Bemutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyo A. & Winoto Y. (2016). Komunikasi Interpersonal di Kalangan Karyawan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Jawa Barat dan Hubungannya dengan Kinerja Tenaga Perpustakaan. *Jurnal Humanus*, 15(1), hlm. 32-40
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Grasindo.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta
- Robbin, S. P. (2012). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Library of Congress Cataloging: Publication Data.
- Robbins, S. P. (2012). *Management 11th Edition*. Library of Congress Cataloging: Publication Data.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saondi, O. (2012). *Etika Profesi Ketenaga pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriyadi, N. Y. (2019). Kunci untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, hlm. 186-197.
- Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. (2018). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Usman, H. (2011). *Buku Kerja Pimpinan Sekolah*. Jakarta : Pusat Pengembangan Tenaga.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- UU RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru