

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN & PELATIHAN (DIKLAT) DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA MTS NEGERI 2 KEBUMEN

Fitri Nuryana

Program study Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
Fitrinuryana07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja Guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 50 guru PNS sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 21 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pendidikan & pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT), Komunikasi Organisasi, Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, education & training (DIKLAT), and organizational communication on the performance of civil servant teachers at MTS Negeri 2 Kebumen. The sample data taken in this study were civil servant teachers at MTS Negeri 2 Kebumen, totaling 50 civil servant teachers as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. The data analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 21 for windows program. The results of this study indicate that based on validity and reliability tests all variables are declared valid and reliable. The results showed that the leadership style variable had a significant positive effect on performance. Education & training (DIKLAT) has a positive and significant effect on performance. Organizational communication has no effect on performance.

Keywords: Leadership style, Education & Training (DIKLAT), Organizational Communication, Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu alat yang menjembatani manusia untuk merubah pola pikirnya menjadi lebih baik, karena dengan pendidikan manusia dapat memperbaiki kualitas hidup. Melalui pendidikan seseorang dapat menggali potensi diri, mengembangkan keahlian dan ilmu sehingga akan menuntun seseorang untuk menentukan jalan hidupnya. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan sepirital keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik

dalam masyarakat. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan dan menjadi salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga harus meningkatkan kualitas guru. Guru memiliki peran untuk menjadi agen dalam memberikan pelajaran, yaitu sebagai motivator, media pembelajaran, pembentuk moral dan pemberi inspirasi bagi siswa. Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 39, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus dilaksanakan dengan terencana, terprogram dan berkesinambungan oleh seluruh pihak yang terkait dengan pendidikan.

Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatnya kualitas kerja seseorang seperti halnya guru. Keberhasilan seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya dapat dilihat dari kinerja guru pada saat kegiatan belajar mengajar. Menurut Caksana (2019) kinerja guru atau prestasi kerja guru (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan yang tercermin, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Adapun contoh beberapa data dari Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada MTS N 2 Kebumen, dengan jangka waktu Penilaian 02 Januari s.d 31 Desember 2019.

Tabel I-1
Penilaian
Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Jangka Waktu Penilaian
02 Januari s.d 31 Desember 2019
MTS Negeri 2 Kebumen

No	Nilai Capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai)	Penilaian Perilaku PNS	Penilaian Prestasi Kerja PNS
1	81,89	80,20	81,21
2	81,67	80,80	81,32
3	81,90	80,40	81,30
4	83,97	81,50	82,98
5	82,04	82,20	82,10
6	81,20	81,00	81,12
7	82,11	79,80	81,19
8	82,16	80,20	81,38
9	82,01	80,00	81,21
10	82,18	80,20	81,39
11	82,20	80,60	81,56
12	82,51	80,00	81,50
13	83,54	81,20	82,61
14	83,69	80,00	82,22
15	81,94	79,80	81,09
16	82,44	80,80	81,79
17	82,22	80,00	81,33
18	82,88	80,00	81,73
19	82,88	79,80	81,65
20	83,03	79,80	81,74
21	82,96	79,80	81,70
22	81,78	80,40	81,23
23	82,82	80,20	81,77
24	83,76	81,40	82,82
25	82,78	81,00	82,07
26	83,07	80,40	82,00
27	83,67	81,00	82,60
28	81,83	81,00	81,50
29	82,36	80,20	81,50
30	83,63	79,80	82,10
31	82,43	80,20	81,54

32	82,73	80,20	81,72
33	80,90	80,60	80,83
34	82,70	80,60	81,86
35	81,66	80,00	81,00
36	82,67	80,00	81,60
37	81,97	80,40	81,34
38	82,38	79,80	81,35
39	82,48	79,80	81,41
40	81,98	79,60	81,03
Nilai Rata-rata Perestasi Kerja Pegawai			81,64

Berdasarkan tabel 1-1 dapat dilihat bahwa penilaian capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dari jumlah 40 orang terdapat nilai terendah sebesar 80,90 dan nilai tertinggi sebesar 83,97. Selanjutnya penilaian perilaku PNS dari jumlah 40 orang terdapat nilai terendah sebesar 79,60 dan nilai tertinggi sebesar 82,20. Sedangkan kolom penilaian prestasi kerja diperoleh dari hasil jumlah nilai capaian SKP dan penilaian perilaku kerja PNS, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja PNS sebesar 81,64. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MTS N 2 Kebumen bisa dikatakan baik berdasarkan nilai rata-rata prestasi kerja PNS yaitu sebesar 81,64.

Kinerja guru menjadi peran utama karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru dapat dilihat dari evaluasi hasil pembelajaran siswa. Mengevaluasi hasil pembelajaran dapat diukur dengan penilaian ulangan harian siswa, penilaian hasil ulangan tengah semester (UTS), dan penilaian hasil ulangan akhir semester (UAS). Hasil evaluasi dari ulangan harian dan ujian semester tersebut akan dianalisis oleh guru dan bisa disimpulkan terhadap penilaian kemampuan siswa itu bisa di atas nilai KKM atau di bawah nilai KKM. Jika siswa yang mendapatkan nilai di atas KKM maka akan dilanjutkan dengan program pengayaan. Sedangkan siswa dengan nilai di bawah KKM maka akan dilanjutkan dengan program remedial untuk memperbaiki nilai.

Beberapa guru memiliki metode mengajar yang berbeda, tujuannya agar proses pembelajaran yang dilakukan tidak monoton dan mudah untuk dipahami oleh siswa. Metode yang dilakukan disesuaikan dengan perkembangan pendidikan sekarang. Contohnya seperti model pembelajaran tipe STAD (*student team achievement division*), yaitu model pembelajaran dengan diskusi kelompok yang menekankan pada aktivitas dan interaksi diantara siswa untuk saling memotivasi dan saling membantu dalam menguasai materi pembelajaran dengan dukungan alat seperti LCD dan penggunaan PPT, hal ini ditujukan agar siswa lebih aktif dalam berpendapat.

Sejalan dengan hal tersebut, adanya seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja seorang guru. Menurut Yuliantari dan Hinandar (2019) sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu membimbing, mengarahkan, adil dan mampu untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dengan tujuan dapat meningkatkan mutu pendidikan. UU NO 19 Tahun 2005

mengenai kriteria untuk menjadi kepala SMP/MTS/SMA/MA/SMK/MAK meliputi: a) berstatus sebagai guru SMP/MTS/SMA/MA/SMK/MAK, b) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun di SMP/MTS/SMA/MA/SMK/MAK, d) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MTS N 2 Kebumen ialah gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin lebih memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan aspirasi mereka melalui pendapat, kritik dan saran yang sifatnya cenderung membangun dan demi kemajuan sekolah. Pemimpin menampung berbagai pendapat dari para guru dalam mengambil suatu keputusan, dan hal ini dilakukan melalui rapat. Selain hal tersebut pemimpin mengadakan program harian untuk guru seperti penyambutan siswa setiap pagi yang dilakukan oleh setiap guru secara bergilir, penjadwalan sebagai pembina upacara, pembagian tugas wali kelas, pembagian tugas untuk kegiatan ekstrakurikuler dan pengadaan pembinaan rutin sebelum mata pelajaran dimulai. Dengan adanya kepemimpinan yang demokratis ini dapat menimbulkan rasa kekeluargaan yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru-guru di MTS N 2 Kebumen.

Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru sejalan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Fandy dan Anastasia dalam Amelia dan Firman (2016) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat teoritis dan filosofis. Menurut Ahmad dalam Amelia dan Firman (2016) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 29 mengatakan bahwa pendidikan kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga non-departemen. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah non-departemen. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan seseorang.

Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan profesionalitas guru di MTS N 2 Kebumen memiliki beberapa program untuk meningkatkan kinerja guru. Program yang dilaksanakan yaitu berupa mengadakan *workshop* yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran guru, melakukan pembinaan rutin setiap bulannya, mengadakan *briefing* mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan guru dan mengadakan supervisi atau pengarahan dan pembinaan terhadap guru tujuannya untuk meningkatkan mutu belajar mengajar guru. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, MTS N 2 Kebumen juga mengadakan peningkatan

kompetensi guru yaitu berupa guru yang sudah S1 untuk melanjutkan pendidikan lagi S2.

Sejalan dengan hal tersebut MTS N 2 Kebumen juga mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui, pembelajaran DDWK (diklat di wilayah kerja) yang dilaksanakan kurang lebih 1 minggu. Diklat DDWK ini dilaksanakan ditempat kerja dan dilakukan oleh pengawas madrasah, diklat ini berupa pembuatan RPP (rencana perangkat pembelajaran) serta pembuatan perhitungan KALDIK (kalender pendidikan). Selain hal tersebut adapun pelatihan mengenai bedah SKL (Setandar Kompetensi Lulusan) untuk siswa, tujuannya untuk memberikan bekal kepada guru mata pelajaran ujian nasional agar bisa mempersiapkan lebih baik anak didiknya untuk mendapatkan nilai yang maksimal. Diklat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), ini dilakukan rutin setiap 4 sampai 5 pertemuan dalam 1 tahun dan dilaksanakan oleh semua guru. Diklat MGMP ini tergabung dalam K3M (Kelompok Kerja Madrasah), dimana kelompok kerja ini tergabung dari tiap guru mata pelajaran. Kegiatan yang dilakukannya yaitu mengenai pembahasan tentang RPP (Rancangan Perangkat Pembelajaran), pembuatan kisi-kisi soal, dan pembuatan soal baik untuk penilaian tengah semester maupun penilaian akhir semester.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, adapun beberapa guru yang melakukan diklat di luar program diklat dari sekolah yaitu seperti diklat di PGRI, diklat ini dilakukan oleh beberapa guru karena tuntutan untuk menambah materi pembelajaran. Kegiatan yang dilakukan di PGRI meliputi pembuatan materi DIKTAT atau semacam pembuatan LKS pembelajaran dan penulisan karya ilmiah. Pendidikan dan pelatihan ini sangat penting untuk guru dalam rangka pengimplementasian terhadap proses mengajar karena kegiatan tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan guru secara akademik maupun secara ketrampilan.

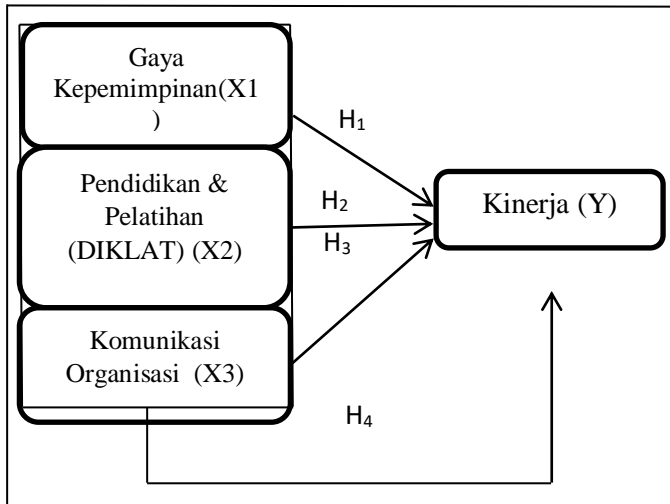
Komunikasi yang terjalin di MTS 2 Kebumen saling terbuka mengenai informasi organisasi meskipun MTS N 2 terdiri dari dua lokasi yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari informasi yang selalu disampaikan oleh kepala sekolah melalui rapat rutin pembinaan guru, karyawan dan kegiatan bimbingan rohani. Kepala sekolah yang selalu terbuka dan menerima masukan-masukan, saran dan kritik dari bawahannya terkait dengan kepentingan organisasi, begitupun sebaliknya kepala sekolah memberikan arahan-arahan terkait dengan proses belajar-mengajar guru. Komunikasi baik yang terjalin antar sesama rekan kerja dengan yang saling memahami, toleransi dan saling membantu antar rekan kerja. Adanya kegiatan kunjungan isidental yaitu kunjungan terhadap karyawan atau guru jika ada salah satu guru yang mengalami musibah atau kecelakaan. Dengan adanya kegiatan tersebut dapat mempererat hubungan antar rekan kerja

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen ?, 2) Apakah pengaruh pendidikan & pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru

PNS pada MTS N 2 Kebumen ?, 3) Apakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen ?, 4) Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (diklat) dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen ?

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. sedangkan data sekunder pada penelitian ini yaitu tentang struktur organisasi dan data mengenai guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada MTS N 2 Kebumen yang berjumlah 50 orang. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi yaitu semua guru PNS pada MTS N 2 Kebumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2014:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tingkat validitas data diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan alpha-nya. Jika r hasilnya positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika r hasil negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $\alpha_{\text{conbarch}} > 0,60$ atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliable. Jika $\alpha_{\text{conbarch}} < 0,60$ atau 60% maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu

dilakukan uji asumsi yang meliputi 1) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dengan cara melihat nilai dari VIF (*variance inflation factor*) (Ghozali, 2011:105). 2) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis regresi berganda dilakukan apabila terdapat paling sedikitnya dua variabel independen. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Koefisien Konstanta
- b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
- X₃ = Komunikasi Organisasi
- E = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardied coefficients		Standard coefficient		
	B	Std.Erro r	Beta	t	Sig
(constant)	3,647	1,421		2,567	0,014
Gaya kepemimpinan	0,224	0,102	0,311	2,198	0,033
Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT)	0,172	0,080	0,359	2,154	0,037
Komunikasi Organisasi	0,156	0,158	0,137	0,988	0,329

a.dependent variabel kinerja

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,647+ 0,224 X_1 + 0,172 X_2 + 0,156 X_3 + E$$

Dari persamaa ilai tersebut dapat dijelaska yaitu nilai konstanta (a) atau nilai teteap kinerja guru yang

tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan komunikasi organisasi maka kinerja guru bernilai sebesar konstanta (a) yaitu 3,647. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,224 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala *likert* pada variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru sebesar 0,224 point, apabila variabel independen nilainya tetap. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,172 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala *likert* pada variabel pendidikan & pelatihan (DIKLAT) akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru sebesar 0,172 point, apabila variabel independen nilainya tetap. Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,156 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala *likert* pada variabel komunikasi organisasi akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru sebesar 0,156 point, apabila variabel independen nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Status
1	Gaya Kepemimpinan	2,198	2,012	0,033	Signifikan
2	Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT)	2,154	2,012	0,037	Signifikan
3	Komunikasi Organisasi	0,988	2,012	0,329	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah: 2020

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,198 > 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru pada MTS N 2 Kebumen. Hasil t_{hitung} sebesar 2,154 > 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,037 < 0,05 berarti variabel pendidikan & pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru pada MTS N 2 Kebumen. Hasil t_{hitung} sebesar 0,988 < 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,329 > 0,05 berarti variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru pada MTS N 2 Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Sumber: Data Primer Diolah: 2020

Dari tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 15,463 > F_{tabel} sebesar 2,81 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTS N 2 Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,470	1,19250

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah: 2020

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi diperoleh 0,470 artinya 47% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan komunikasi organisasi sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan guru yang menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kepemimpinan yang bertanggung jawab, dapat memotivasi bawahan, selalu memberikan bimbingan mengenai pelaksanaan tugas, dapat memecahkan suatu permasalahan yang ada, dan tegas maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caksana (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,966	3	21,989	15,463	,000 ^b
	Residual	65,414	46	1,422		
	Total	131,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat)

Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan & pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_2 pendidikan & pelatihan (DIKLAT) diperoleh nilai signifikansi 0,037 yang lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan & pelatihan (DIKLAT) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Pendidikan & pelatihan (diklat) merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pendidikan dan pelatihan adalah proses yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru dengan mempelajari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi guru merupakan proses yang mengajarkan pengetahuan dan kemampuan atau perilaku yang bersifat spesifik dan praktik, sehingga guru akan lebih terampil dalam mendidik dan menyampaikan materi kepada siswanya dengan baik. Terutama saat pelaksanaan belajar mengajar, yang mengharuskan guru untuk lebih terampil dalam mendidik dan mengembangkan ilmu, keahlian, kepribadian dan potensi diri anak didiknya. Selain hal tersebut pendidikan & pelatihan (diklat) juga membantu guru untuk menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efisien sesuai dengan perkembangan pendidikan dari tahun ke tahun.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Arianto dan Istikomah (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Firman (2016) dalam penelitian pendidikan & pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_3 komunikasi organisasi diperoleh nilai signifikansi 0,387 yang lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Hal ini berarti komunikasi tidak mampu memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen.

Berdasarkan pengamatan peneliti, karena MTS N 2 Kebumen terbagi menjadi 2 lokasi yaitu di Tamanwinangun dan di Jl. HM Sarbini dengan 1 kepala sekolah, sebagian guru ada yang mengajar di MTS tamanwinangun dan sebagian ada di MTS Jl. HM

Sarbini. Sehingga komunikasi antara guru dan atasan dirasa kurang dan tidak mempengaruhi sama sekali antara komunikasi dengan kinerja guru.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ashar, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (DIKLAT), dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru PNS pada MTS Negeri 2 Kebumen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak dapat memberikan dampak pada peningkatan Kinerja Guru.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.
2. Temuan penelitian ini dapat digunakan di MTS N 2 Kebumen saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.
3. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya Gaya Kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) dan Komunikasi Organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di MTS N 2 Kebumen tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan dan harus semakin ditingkatkan karena guru merasa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin mampu memberikan dampak nyata pada peningkatan kinerja guru. hendaknya pemimpin bisa lebih bersikap adil, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi bagi para anggota organisasi serta mendukung program yang dapat memberikan dampak terhadap suatu tujuan organisasi. Hal tersebut juga dapat dilihat dengan pemimpin yang selalu terbuka terhadap pendapat, kritik dan saran dari bawahannya dalam mengambil suatu keputusan organisasi.
2. Pendidikan & Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik pendidikan & pelatihan (diklat) yang diterapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam organisasi. Pendidikan & pelatihan (diklat) yang di terapkan pada organisasi diharapkan untuk tetap dipertahankan dan harus semakin ditingkatkan lagi. Seperti halnya pengembangan dalam metode mengajar guru pada siswa, mengingat metode pembelajaran yang dilakukan tiap tahun berbeda sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga guru dituntut untuk lebih terampil lagi dalam mendidik dan membentuk karakteristik anak didiknya, dan untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.
3. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya komunikasi organisasi belum mampu untuk memberikan dampak nyata pada organisasi. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang memungkinkan kurangnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru, salah satunya karena MTS N 2 terbagi menjadi 2 lokasi yang berbeda. Berdasarkan pernyataan tersebut diiharapkan MTS N 2 mengadakan peningkatan komunikasi yang lebih baik lagi antara pemimpin dan anggota melalui program organisasi yang sifatnya formal sehingga dapat mendukung terjalannya komunikasi yang lebih erat lagi. Komunikasi yang baik akan mempermudah kerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Komunikasi yang saling terbuka dan memberikan informasi tentang apapun terkait pekerjaan agar tercipta keefektifan dalam bekerja.

2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas tentang kinerja, gaya kepemimpinan, pendidikan & pelatihan (diklat) dan

komunikasi organisasi maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Caksana (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa pendidikan & pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini berarti pendidikan & pelatihan (diklat) memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Istikomah (2018) dan Amelia dan Firman (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan & pelatihan (diklat) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini berarti komunikasi organisasi tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja guru PNS pada MTS N 2 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashar, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. dan Firman (2016). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Guru Sma Persada Bandar Lampung. *Gema Ekonomi*, 6(1 Februari), 797-816.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(1), 82-92.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indonesia, P. R. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Indonesia, R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: *Pemerintah Republik Indonesia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sofyandi, Herman.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: teori dan praktik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Yuliantari, K., & Hinandar, E. M. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA SD NEGERI JATISARI II KOTA BEKASI. *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 27-37.
- Zulganef. 2018. *Metode penelitian bisnis dan manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.