

Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pamong Di Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Kabupaten Karawang

Enjang Sudarman

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta, sudarmanenjang@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan_ Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Karawang

Desain/Metode_ menggunakan metode korelasi dan regresi, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu; variabel independen komunikasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap variabel dependen kinerja guru pamong (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah guru pamong sebanyak 36 orang dari total sampel. Sumber data primer diambil menggunakan kuesioner / instrumen: variabel komunikasi, variabel kepemimpinan, dan variabel kinerja guru pamong. Analisis data menggunakan Statistik inferensial dengan SPSS versi:22.

Temuan_ terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pamong (F hitung = 359,212, $p < 0,000$).

Implikasi_(1) kemampuan komunikasi dalam proses pembelajaran di kelas untuk memahami keadaan siswa, menghargai berbagai pandangan, nyaman dan sehat dalam diskusi. (2) Komunikasi dalam proses pembelajaran disarankan dengan menggunakan gaya asertif yang akan lebih efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran. (2) kepemimpinan dalam proses pembelajaran dengan mengelompokkan siswa berdasarkan tingkat kecerdasan rendah, menengah dan tinggi untuk membuat proses diskusi menjadi lebih efektif.

Originalitas_(1) indikator komunikasi : agresif, manipulative, pasif dan asertif, (2) indikator kepemimpinan: working with adult, communication skill. collaboration team. knowledge of content and pedagogy. (3) indikator kinerja guru pamong: perencanaan program, pelaksanaan, pengendalian mutu, dan pelaporan.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : komunikasi, kepemimpinan, pembelajaran, kinerja guru

I. Pendahuluan

Kiprah perilaku guru pamong belajar di Indonesia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada Pendidikan Luar Sekolah ditemukan beberapa masalah, yaitu ada anggapan bahwa guru pamong belajar terlihat lebih santai dibanding tenaga guru di sekolah. Padahal mereka sama-sama memiliki tugas untuk mengajar. Namun jika dicermati ada beda yang sangat bermakna mengenai sasaran didiknya. Untuk guru di sekolah formal, sasaran didiknya adalah murid usia 6 th – 18 th. Guru dalam mengajar harus menerapkan teori-teori yang berkenaan dengan paedagogik. Sebaliknya guru pamong belajar sasaran didiknya adalah orang dewasa yang sulit kalau menerapkan teori pedagogik, tentu lebih mengutamakan teori andragogik, atau dalam istilah Pendidikan Luar Sekolah dikenal dengan pendidikan orang dewasa (POD).

Pamong belajar sebagai ujung tombak faktor keberhasilan pembelajaran pada lembaga pendidikan non formal yang diseleenggarakan pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan di SKB tidak lepas dari tanggung jawab pamong belajar sebagai Agen of Change dalam mencapai tujuan pembelajaran SKB. Oleh karena itu pamong belajar harus mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi sosial (keterampilan komunikasi), kepribadian,

kepemimpinan ditunjang oleh motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam pengembangan tugas profesionalnya. Untuk mendapatkan hasil belajar yang optimal, guru pamong dipengaruhi oleh komponen-komponen mengajar misalnya: mengorganisasikan materi, penerapan metode dan media pembelajaran. Di samping itu, terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru pamong, yaitu keterampilan komunikasi yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Melalui komunikasi, pesan-pesan dan materi pelajaran yang disampaikan dapat diterima oleh siswa dengan baik. Proses dalam kegiatan belajar mengajar harus bersifat interaktif edukatif. Hal itu akan terjadi antara guru dengan siswa atau antar siswa apabila guru menguasai teknik dan cara berkomunikasi. Komunikasi yang efektif, memberikan kelancaran dalam proses belajar mengajar di kelas. Komunikasi yang efektif ditandai adanya pengertian, menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan menimbulkan suatu tindakan. Sering terjadi kesalahan guru dalam komunikasi di kelas seperti sikap guru yang bersangkutan berpikir egosentris, hanya menurut dirinya sendiri. Ia beranggapan sudah mengajar dengan sungguh-sungguh dan sudah menjelaskan berkali-kali. Guru tidak memikirkan tentang masalah dan kesulitan yang dihadapi oleh murid ketika mengikuti proses pembelajaran dan tidak berhasil. Hal ini disebabkan guru tidak bisa berkomunikasi secara runtut dengan bahasa yang mudah dipahami, atau guru tidak memahami karakter dan potensi siswa. Selain itu masalah yang sering terjadi guru tidak membuat persiapan pembelajaran secara benar. sehingga pembelajaran di kelas berlangsung menjadi tanpa arah. Perilaku ini menyimpang dari prinsip-prinsip keprofesionalan dengan menyusun rencana pembelajaran secara benar.

Keprofesionalan guru dalam mengelola kelas artinya dapat memecahkan masalah konflik dalam pembelajaran membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik. Santrock (2008) terdapat tiga aspek komunikasi dalam pembelajaran yaitu; keterampilan berbicara, keterampilan mendengar dan komunikasi nonverbal. strategi yang dapat digunakan oleh guru agar dapat berbicara secara jelas pada saat proses pembelajaran berlangsung. Strategi yang dilakukan dengan menggunakan tata bahasa yang benar, kosa kata yang dapat dipahami sesuai pola kematangan dan perkembangan anak. Gaya penyampaian pesan dalam komunikasi verbal, guru harus mengontrol percakapan sendiri, juga harus dapat mengontrol percakapan siswa agar dapat membimbing mereka untuk lebih baik.

Bila dalam proses belajar mengajar guru tidak mampu berkomunikasi dengan baik pada saat menyampaikan materi pembelajaran, maka materi yang disampaikan sulit diterima oleh anak didik. Di samping faktor komunikasi faktor kepemimpinan guru sangatlah penting. Burhanuddin (1994:2) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau melakukan sesuatu untuk tercapainya tujuan. Permasalahan yang terjadi ketika guru dalam memimpin siswa di kelas membuat siswa menjadi malas dalam berfikir dan belajar. Guru sebagai pemimpin harus mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dalam rangka menjamin terwujudnya pemenuhan pembelajaran. Fenomena yang terjadi masih ada beberapa guru yang masih tetap menyampaikan materi secara konvensional, otoriter, dan interaksinya masih satu arah. Menurut Pusbangtendik (2014: 41) kepemimpinan guru di kelas sangat penting untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, dan menjadikan kelas sebagai kelas pembelajar (*learning class*). Proses pembelajaran di kelas dituntut adanya interaksi dua arah di antara guru dan siswa.

Fenomena yang terjadi di SKB Kabupaten Karawang komunikasi yang terjalin antara guru pamong dengan siswa masih kurang. Peserta belajar kurang berani bertanya pada guru pamong apabila mengalami kesulitan, Selain itu, pada saat menyampaikan materi guru tidak mendorong semua warga belajar aktif dalam kegiatan pembelajaran. Dengan keadaan tersebut mengakibatkan kecenderungan rendahnya keinginan siswa untuk belajar. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas, maka komunikasi dan kepemimpinan mengakibatkan kesenjangan hubungan antara guru pamong dengan siswa baik di dalam ataupun di luar kegiatan pembelajaran. Hubungan ini ditunjukkan dengan kurangnya peran aktif dari kedua belah pihak dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Karawang.

II. Kajian Teori

1. Pengertian Komunikasi

Arni Muhammad (2009) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Proses komunikasi yang terjadi merupakan proses yang timbal balik karena si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain. Arni Muhammad (2009:17-18) menekankan lima komponen dasar komunikasi yaitu pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan, dan balikan, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. (b) Pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak si pengirim pesan. Oleh sebab itu sebelum pengirim mengirimkan pesan, si pengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimkannya. (c) Saluran yaitu jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima dapat menggunakan bermacam-macam alat untuk menyampaikan pesan seperti buku, radio, film, televisi. (d) Penerima Pesan Penerima pesan adalah pihak yang menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya. (e) Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima, bila arti pesan dapat diinterpretasikan sama oleh si penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

Rohim (2009:111-112) menjelaskan arus komunikasi dalam organisasi meliputi: (1) komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) yaitu: penyampaian instruksi kerja (*job instruction*), Penjelasan suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rationale*), Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*), Pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. (2) komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*). Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah: Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan. 3) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya. (3) Komunikasi horisontal (*horizontal communication*) Tindak komunikasi ini berlangsung diantara para pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah: Memperbaiki koordinasi tugas, Upaya pemecahan masalah, Saling berbagi informasi, Upaya pemecahan konflik, Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Gaya Komunikasi Guru

Komunikasi verbal penting bagi guru dalam menangani konflik pembelajaran di kelas. Santrock (2008) cara guru dalam menangani konflik dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan empat gaya yaitu; agresif, manipulative, pasif dan asertif. (1) gaya agresif cenderung galak, guru menuntut siswa untuk mengejakan tugas dan belajar dengan benar, dan tidak mengabaikan kelemahan perbedaan karakter perasaan anak. (2) gaya manipulative, guru berusaha mendapatkan yang diinginkan dengan membuat siswa menyadari akan tugasnya. (3) gaya pasif, guru bersifat tidak tegas, membiarkan orang siswa untuk mengerjakan tugas atau tidak. (4) gaya asertif, guru mengekspresikan perasaannya, meminta apa yang diinginkan, dan berkata tidak untuk hal yang tidak diinginkan. Gaya asertif memperjuangkan hak dan kewajiban, mengekspresikan pandangan secara terbuka, berusaha mengubah perilaku yang salah, dan menolak paksaan untuk dimanipulasi. Santrock (2008) komunikasi dengan sikap asertif adalah pilihan gaya terbaik bagi guru dalam berkomunikasi verbal dengan siswa dalam menyelesaikan konflik pembelajaran di kelas.

Gaya Komunikasi Non Verbal

Komunikasi nonverbal dilakukan proses pembelajaran untuk menegaskan pesan verbal. Santrock (2008) komunikasi nonverbal dapat digunakan untuk mencapai komunikasi efektif dalam pembelajaran. Komunikasi nonverbal biasanya seringkali lebih efektif dalam mencapai sasaran pesan. Komunikasi nonverbal dilakukan dengan mengangkat alis, bersedekap untuk melindungi diri, mengangkat bahu sebagai tanda tak peduli, menepuk dahi sebagai tanda lupa sesuatu, ekspresi wajah, komunikasi mata, sentuhan, melakukan diam merupakan teknik komunikasi nonverbal yang efektif dalam membangun interaksi positif antara guru dengan siswa.

2. Pengertian Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2013:2) kepemimpinan secara adalah proses memengaruhi orang dalam mencapai tujuan organisasi, dengan cara memotivasi, memperbaiki budaya kelompok, mengorganisasikan aktivitas aktivitas, dan memelihara hubungan kerja sama. Wahab

dan Umiarso (2011:89) menjelaskan, *Kepemimpinan* adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama dan mengelaborasi potensinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Albarobis (2012:16), *kepemimpinan* adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2009:170) *Kepemimpinan* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2008:294-295) menjelaskan bahwa *Kepemimpinan* merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Usman (2009:282), *Kepemimpinan* adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Miftah Toha (2012: 303) mengatakan bahwa *kepemimpinan* adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Kartini Kartono (2005: 46) *kepemimpinan* adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain. Pola perilaku konsisten yang dimaksud membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang. Ranu Pandjono dan Husnan (1986 : 28) *kepemimpinan* sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi.

Toha, (2010:284) memberikan uraian beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori awal tentang sifat ini dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Toha (2010:287) merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori Kelompok ini beranggapan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Dengan perkataan lain, beberapa penemuan nampaknya menunjukkan bahwa para bawahan dapat memengaruhi pemimpinnya seperti para pemimpin yang dapat memengaruhi para bawahannya.

3. Teori Situasional

Fred Fiedler tahun 1967 dalam Toha (2010:290) mengembangkan model kontinjensi memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi untuk efektifitas kepemimpinan. Sehingga model tersebut berdasarkan kepada situasi untuk efektifitas kepemimpinan. Fiedler menyimpulkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

4. Model Kepemimpinan Kontinjensi dari Fiedler

Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan (A Contingency Model of Leadership Effectiveness). Model ini menekankan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Fiedler menyatakan bahwa dalam situasi yang sangat menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan kepemimpinan menjadi sangat efektif. Dan ketika situasinya di tengah-tengah atau moderat antara menyenangkan dan tidak menyenangkan, maka kepemimpinan masih efektif.

5. Teori (Path-Goal Theory)

Teori Path-Goal yang mempergunakan kerangka teori motivasi, pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahan.

6. Pendekatan Social Learning

Pendekatan Social Learning ini terletak pada perilaku kepemimpinan adanya interaksi timbal balik di antara pemimpin dan bawahan dalam memusyawarahkan semua perkara yang timbul. Pemimpin dan bawahan mempunyai hubungan interaksi dan mempunyai kesadaran untuk menyempurnakan perilaku masing masing dengan memberikan penghargaan-penghargaan yang diinginkan.

Luthans (2006:654) karakteristik pendekatan pemimpin transformasional yaitu : (1) Karismatik, yaitu: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan). (2) Inspirasi, yaitu: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana. (3) Stimulasi intelektual, yaitu: menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati. (4) Memperhatikan individu, yaitu: menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Kepemimpinan Guru di Kelas

Azamul Fadhly Noor Muhammad (2017) mengutip pendapat Linda dan Hammond (2009) kepemimpinan guru dalam kelas harus memiliki empat keterampilan yaitu; (1) *Working with adult learners*. Guru harus mampu pengelompokkan siswa berdasarkan kemampuan tingkat kecerdasan d rendah, sedang dan tinggi. Masing-masing kelompok harus terdapat siswa dengan kemampuan tersebut. Hal ini diharapkan pada saat proses diskusi menjadi lebih efektif. (2) *Communication skill*. Keterampilan komunikasi dalam suatu proses pembelajaran sangat diperlukan untuk menjaga objektivitas, mengembangkan kompetensi, memahami keadaan siswa, menghormati berbagai pandangan, nyaman dan sehat dalam diskusi. (3) *Collaboration team*. Kemampuan guru dalam mengolaborasi kelompok belajar siswa sesuai dengan tingkat kemampuan pemikiran masing-masing siswa. (4) *Knowledge of content and pedagogy*. kepemimpinan guru di kelas harus memiliki pengetahuan dan keterampilan materi dan metode mengajar. guru menggunakan metode pelajaran disesuaikan dengan kebutuhan tujuan pembelajaran. Berdasarkan uraian di atas indikator kepemimpinan guru dalam penelitian ini adalah *Working with adult*, *Communication skill*, *Collaboration team*, *Knowledge of content and pedagogy*.

3. Kinerja Guru Pamong

Rivai dan Basri (2005, : 14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai atau dihasilkan oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumarlani Margono (2006 : 7) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : Perbaikan prestasi kerja pegawai, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakkuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil serta tantangan eksternal. Berdasarkan Kepmenpan no 14 th 2010 tentang jabatan fungsional Guru Pamong menyatakan kinerja Guru Pamong meliputi: Perencanaan program, pengendalian mutu PNFI, Pelaksanaan pemantauan, Penilaian program PNFI, Bimbingan dan pembinaan kepada tenaga kependidikan PNFI, Penyusunan laporan hasil pembinaan PNFI, melakukan penelitian ilmiah, menganalisis permasalahan PNFI, memberikan alternatif pemecahan masalah PNFI. Pengertian Pamong Belajar, Menurut Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2012 Pamong Belajar adalah jabatan karier yang diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model pendidikan nonformal dan informal (PNFI) pada unit pelaksana teknis (UPT) /unit pelaksana teknis daerah (UPTD) dan satuan PNFI. Pamong belajar. Indikator kinerja guru pamong dalam penelitian ini adalah , perencanaan program, pelaksanaan, pengendalian mutu, dan pelaporan.

III. Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi , untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan, atau mencari hubungan diantara variabel independen Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y).

B. Unit Analisis

Unit analisis atau subjek dalam penelitian ini adalah guru pamong di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Karawang.

C. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah total sampel yaitu guru pamong di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Karawang sebanyak 36 orang.

D. Sumber data dan teknik pengumpulan data

Sumber data yang digunakan adalah data primer diambil dari responden langsung, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, terdiri dari tiga kuesioner (instrumen) variabel komunikasi, variabel kepemimpinan, dan variabel kinerja guru.

E. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif statistik meliputi

1. Uji validitas dan Reliabilitas,
2. Uji Normalitas
3. Uji Linieritas
4. Uji Heteroskedastisitas

F. Uji hipotesis

Adapun teknik analisis untuk uji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara komunikasi dan kepemimpinan secara simultan dengan kinerja guru dengan rumus sebagai berikut : $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$,

Keterangan:

- Y' = Variabel Kinerja Guru
 X_1 = variable komunikasi
 X_2 = Variabel kepemimpinan
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 = 0$)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 22.

A. Pengujian Validitas Dan reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Dan reliabilitas Varibel Komunikasi

Pengujian Validitas instrumen variabel komunikasi dengan indikator komunikasi agresif, manipulative, pasif dan asertif. Diperoleh koefisien vliditas 0,858. 0,680. 0,786. 0,820. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen komunikasi dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas Dan reliabilitas Varibel Kepemimpinan guru

Pengujian Validitas instrumen variabel kepemimpinan guru dengan indikator kepemimpinan guru meliputi; Working with adult, Communication skill. Collaboration team. Knowledge of content and pedagogy. Diperoleh koefisien vliditas 0,901. 0,820. 0,873. 0,928 dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,983. Instrumen kepemimpinan guru dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas Dan reliabilitas Varibel Kinerja Guru Pamong

Pengujian Validitas instrumen variabel kinerja guru pamong dengan indikator kepemimpinan guru meliputi; perencanaan program, pelaksanaan, pengendalian mutu, dan pelaporan. Diperoleh koefisien vliditas : 0,873. 0,939. 0,877. 0,928. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen kinerja guru dinyatakan reliabel.

B. Pengujian Asumsi Analisis Data

1. Uji Normalitas

1.1. Uji normalitas variabel Komunikasi

Uji normalitas variabel Komunikasi menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Komunikasi

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komunikasi	,208	36	,000	,857	36	,000

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors variabel komunikasi dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diperoleh korelasi signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable komunikasi berdistribusi normal.

1.2 Uji normalitas Variabel Kepemimpinan

Uji normalitas variabel Kepemimpinan menggunakan Uji liliefors untuk melihat sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 2

Tabel 2 Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	,187	36	,003	,890	36	,002

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, perhitunngan normalitas data variable kepemimpinan dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diperoleh korelasi signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable kepemimpinan berdistribusi normal.

1.3 Uji normalitas variabel Kinerja Guru Pamong

Uji normalitas variabel variabel kinerja guru pamong menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 3

Tabel 3 Uji Normalitas variabel Kinerja Guru Pamong

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja guru pamong	,147	36	,047	,873	36	,001

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, perhitungan normalitas variable kinerja guru pamong dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diperoleh korelasi signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable kinerja guru pamong berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

2.1. Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru Pamong Atas Variabel Kepemimpinan

Uji linearitas variable Kinerja guru pamong Atas Variabel kepemimpinan dapat dilihat pada table 4. dibawah ini :

**Tabel 4 Uji linearitas Variable Kinerja Guru Pamong atas Variabel Kepemimpinan
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru pamong * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	2911,222	14	207,944	37,323	,000
		Linearity	2187,126	1	2187,126	392,561	,000
		Deviation from Linearity	724,096	13	55,700	9,997	,000
	Within Groups		117,000	21	5,571		
Total			3028,222	35			

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja guru pamong dan kepemimpinan terdapat hubungan yang linear.

2.2. Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru Pamong Atas Variabel Komunikasi

Uji linearitas variable kinerja guru pamong atas variable komunikasi dapat dilihat pada table 5. dibawah ini.

**Tabel 5 Uji Linearitas Variable Kinerja Guru Pamong atas Variable Komunikasi
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru pamong * komunikasi	Between Groups	(Combined)	2975,222	13	228,863	95,000	,000
		Linearity	2841,668	1	2841,668	1179,560	,000
		Deviation from Linearity	133,554	12	11,130	4,620	,001
	Within Groups		53,000	22	2,409		
Total			3028,222	35			

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja guru pamong dan komunikasi terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian data variabel kinerja guru pamong, komunikasi dan kepemimpinan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi digunakan Uji Park, Uji Glesjer dengan bantuan komputer program SPSS versi 22. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini.

Tabel 6 Uji heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,258	,724		5,879	,000
	komunikasi	-,020	,022	-,204	-,887	,382
	kepemimpinan	-,057	,031	-,421	-1,833	,076

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen komunikasi dan kepemimpinan yaitu 0,382 dan 0,076 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independent variable komunikasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dengan variabel dependen kinerja guru pamong (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' = Variabel kinerja guru pamong (nilai yang diprediksikan)
- X₁ = Variabel independen (variable komunikasi)
- X₂ = Variabel independen (kepemimpinan)
- a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂ = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Hasil analisis regresi berganda variabel independent variable komunikasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dengan variabel dependen kinerja guru pamong (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Regres Berganda variabel Komunikasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dengan variabel Kinerja Guru Pamong (Y). Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,526	1,412		8,162	,000
	komunikasi	,578	,044	,795	13,256	,000
	kepemimpinan	,220	,060	,219	3,646	,001

a. Dependent Variable: kinerja guru pamong
 Sumber : Hasil analisis data 2017

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 11,526 + 0,578X_1 + 0,220 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,526; artinya jika komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru pamong (Y) nilainya adalah 11,526.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,578 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru pamong (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,578. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara komunikasi dengan kinerja guru pamong, semakin naik komunikasi maka semakin naik pula kinerja guru pamong. Indikator komunikasi meliputi; agresif, manipulative, pasif dan asertif.
3. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,220; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru pamong (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,220. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan kinerja guru pamong, semakin baik komunikasi maka semakin meningkat kinerja guru pamong. Indikator kepemimpinan guru meliputi; Working with adult, Communication skill. Collaboration team. Knowledge of content and pedagogy.

D. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen variable komunikasi (X_1 ,) dan kepemimpinan (X_2) secara serentak terhadap variabel dependen kinerja guru pamong (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,953	2,00748

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja guru pamong

Sumber : Hasil analisis data 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru pamong. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,956 atau (95,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru pamong) sebesar 95,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan dan komunikasi) mampu menjelaskan sebesar 95,6% variasi variabel dependen (kinerja guru pamong). Sedangkan sisanya sebesar 4,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 36 orang dan sampel yang diambil dari kasus di atas 36 orang, jadi apakah pengaruh yang terjadi atau kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi yang berjumlah 36 orang.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai *F* seperti pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2895,233	2	1447,616	359,212	,000 ^b
	Residual	132,989	33	4,030		
	Total	3028,222	35			

a. Dependent Variable: kinerja guru pamong

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, komunikasi

Sumber : Hasil analisis data 2017

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan tabel di atas diperoleh *F* hitung sebesar 385,147 dengan signifikansi $p < 0,000$. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja guru pamong.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang disajikan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja guru pamong ($F_{hitung} = 385,147, p < 0,000$).
2. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja guru pamong di SKB kabupaten Karawang sebesar 0,578 %. Indikator komunikasi meliputi; agresif, manipulative, pasif dan asertif.
3. kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru pamong sebesar 22, 0% di SKB kabupaten karawang. Indikator kepemimpinan guru meliputi; Working with adult, Communication skill. Collaboration team. Knowledge of content and pedagogy.
4. Komunikasi dan Kepemimpinan guru dapat memprediksi peningkatan kinerja guru pamong SKB kabupaten karawang dalam proses pembelajaran sebesar 95,6%. Sedangkan sisanya sebesar 4,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Saran-saran dan rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Guru memiliki ketrampilan komunikasi dalam proses pembelajaran di kelas untuk memahami keadaan siswa, menghormati berbagai pandangan, nyaman dan sehat dalam diskusi. Komunikasi dalam proses pembelajaran disarankan dengan menggunakan gaya asertif akan lebih efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran.
2. Hendaknya Guru memiliki keterampilan memimpin dalam proses pembelajaran dan pengelompokkan siswa berdasarkan tingkat kecerdasan rendah, sedang dan tinggi agar proses diskusi menjadi lebih efektif.
3. Dalam rangka meningkatkan efektifitas kepemimpinan guru di kelas, hendaknya para guru memiliki pengetahuan dan keterampilan materi dan metode mengajar. yang penggunaannya metode pelajaran disesuaikan dengan kebutuhan tujuan pembelajaran.

Daftar Pustaka

Albarobis, Muhyidin. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan: Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah Lingkungan yang Terus Berubah*. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Azamul Fadhly Noor Muhammad. 2017. *Model Kepemimpinan Guru dalam Proses Pembelajaran Di Kelas pada Jenjang SD/MI*. *Jurnal Pendidikan Guru Mi (2017) Vol 4 (1): 29-44*. ISSN: 2442-5133, e-ISSN: 2527-7227.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Handoko. T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Linda dan Hammond. 2009. *Teacher Leadership Skills Framework*. JP Morgan Chase.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pusbangtendik. 2014. *Manajemen Dan Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 1986. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Grafindo Persada
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih, 2001, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumarlan Margono, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensido Offset.
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta : Kencana
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, Abd. dan Andi Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.