

The current issue and full text archive of this journal is available on Ekobil Insight at:
<https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Anita Gesti Timur Sari

Magister Manajemen Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

E-mail: gestanita629@gmail.com

Abstract

A company can achieve its vision and mission with qualified and competent human resources who are honest in acting and are responsible for the work that has become their job description. HR is also meant to include leaders who are in charge of the entire company. One of the existing and influential leadership styles is the transformational leadership style. Besides leadership style, communication also has an important role in coordinating between divisions with one another, including with leaders and/or divisions under them. Communication that runs face to face and/or directly from the sender of the message and the recipient of the message is called interpersonal communication. Knowing the effect of transformational leadership style on employee performance. Leadership style and communication are two things that influence employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and interpersonal communication on employee performance. The respondents of this study were 100 lecturers and the data collection method was by distributing electronic questionnaires to the lecturers. Data analysis in this study used SEM (Structural Equation Model) program LISREL version 8.70. The results of the analysis and processing of research data show that leadership, transactional and authoritarian styles at medical colleges in Central Java have a positive and significant effect on lecturer performance, while transformational and authentic leadership styles have no significant effect on lecturer performance. Another journal explains that the research was conducted at MAN 2 Jalan Willem Iskandar No. 7a Medan from January to March 2019. This research is a quantitative study, the population and sample size are the same, namely 68 people, using the Totally Sampling method. There is a positive and significant effect of interpersonal communication on teacher performance. by 29.3%. There is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance of 71.0%. There is a positive and significant influence of leadership style on teacher performance of 70.9%. There is a positive and significant influence between interpersonal communication, organizational culture, leadership style together on teacher performance by 78.9%.

Keyword : The Transformational Leadership, Interpersonal Communication, Influence Employee Performance

Abstrak

Sebuah perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan adanya SDM yang berkualitas dan berkompeten, serta jujur dalam bertindak dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi *job description*nya. SDM di maksud adalah juga termasuk pemimpin yang menjadi penanggung jawab keseluruhan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada dan berpengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional. Disamping gaya kepemimpinan, komunikasi juga memiliki peran penting dalam berkoordinasi antara divisi yang satu dengan yang lain, termasuk dengan pimpinan dan/atau divisi dibawahnya. Komunikasi yang berjalan secara tatap muka dan/atau secara langsung dari pengirim pesan dan penerima pesan disebut komunikasi interpersonal. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan komunikasi menjadi 2 hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Responden dari penelitian ini adalah dosen sebanyak 100 orang dan metode pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner elektronik ke para dosen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, transactional dan authorian pada perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah menunjukkan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Jurnal lain menjelaskan Penelitian dilakukan di MAN 2 Jalan Williem Iskandar No. 7a Medan mulai bulan Januari – Maret 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jumlah populasi dan sampel sama yaitu 68 orang, menggunakan metode *Totally Sampling*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. sebesar 29,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 71,0 %. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 70,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan akan mencapai visi dan misinya apabila didukung oleh seluruh stakeholder yang profesional dan berintegritas, serta maksimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Di samping itu, peran pemimpin juga sangat penting dalam mengarahkan dan mengendalikan kinerja perusahaan. Pemimpin sebaiknya dapat membimbing bawahannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mengarahkan bawahannya untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melakukan penyimpangan, mengevaluasi kinerja seluruh karyawan pada semua level organisasi. Pemimpin memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Maka dari itu, menjadi pemimpin tidak mudah karena begitu berat tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin juga merupakan role model bagi seluruh karyawan perusahaan, dimana apa yang dilakukannya akan dilihat oleh karyawan, dan bukan tidak mungkin jika karyawan tersebut akan meniru baik buruk tindakan pimpinan. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya dapat menjadi contoh yang baik dan tauladan bagi para karyawannya. Banyak gaya kepemimpinan yang ditemui di banyak perusahaan ataupun organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan memberikan dampak yang positif dan / atau negatif bagi para bawahan dan perusahaan itu sendiri. Salah satu contoh gaya kepemimpinan adalah transformasional, dimana para pengikutnya memiliki rasa kagum dan percaya terhadap apa yang dilakukan pemimpinnya, dan pemimpin tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik untuk pengikutnya agar mau melaksanakan dengan senang hati apa yang diperintahkan oleh pimpinannya. Dalam hal pemimpin dapat dipercaya dan memberikan pengaruh yang baik bagi para karyawannya, diharapkan mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal. Dalam hal gaya pemimpin transformasional mampu memberikan pengaruh bagi para bawahannya, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, hal lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuan seluruh jenjang organisasi dalam berkomunikasi antar sesama divisi, dengan divisi lain, bahkan berkomunikasi dengan pimpinan. Hal ini sangat penting karena mengingat koordinasi diperlukan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Koordinasi diperlukan agar setiap peranan di setiap divisi dapat berjalan sebagaimana mestinya, selaras dengan tujuan, dan terhindar dari penyimpangan ataupun salah persepsi. Salah satu contoh komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan pertukaran pesan antara 2 orang atau lebih yang dilakukan secara tatap muka. Komunikasi ini memungkinkan terjadinya feed back secara langsung oleh si penerima pesan. Komunikasi interpersonal sering juga disebut sebagai komunikasi antar pribadi. Komunikasi ini diperlukan agar pengirim pesan dan penerima pesan tidak salah tafsir dalam mengartikan informasi yang diberikan, karena dapat secara langsung ditanyakan pada si pengirim pesan apabila ada hal yang kurang dimengerti terhadap informasi yang diberikan. Apabila komunikasi

dilakukan secara langsung tanpa ada perantara, maka kecil kemungkinan terjadi kesalahan dalam menerima pesan yang disampaikan. Dalam hal komunikasi interpersonal penting bagi setiap perusahaan, hendaknya seluruh karyawan perusahaan dapat menjalankan komunikasi tersebut termasuk dengan pimpinan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi misi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass (1998) menyatakan empat komponen transformational: pengaruh ideal pemimpin transformational menjalani hidup mereka untuk dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh pengikut mereka; motivasi inspirasional pemimpin transformational memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan menawarkan makna, optimisme dan antusiasme untuk visi kondisi masa depan; stimulasi intelektual: pemimpin transformational mendorong pengikut menjadi kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru dan untuk tidak membuat asumsi; secara individual pemimpin transformational mempertimbangan serta mengusahakan secara aktif potensi pengikut mereka dengan menghasilkan peluang baru untuk pengembangan dan secara konsisten melatih, membimbing, dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikut, daripada memantau upaya mereka (Asbari, 2020).

Menurut Bass (1996) Kepemimpinan transformational didefinisikan sebagai pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu, kepemimpinan transformational didefinisikan sebagai pemimpin yang memperkuat kerja sama timbal balik dan pembelajaran tim (Asbari, 2020). Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan dan keuntungan, rasa hormat dan kepercayaan dan mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan nilai moral bawahan (Prayuda, 2022).

Dari beberapa pendapat diatas, kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan dimana para pengikutnya memiliki rasa kagum dan percaya terhadap apa yang dilakukan pemimpinnya, dan pemimpin tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik untuk pengikutnya agar mau melaksanakan apa yang diperintahkan oleh pimpinannya.

b. Komunikasi Interpersonal

Arni Muhammad (2005:5) Komunikasi didefinisikan sebagai "Pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku". Dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses pengiriman dan penyampaian pesan baik berupa verbal maupun non verbal oleh seseorang kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media (Saragih,

2020).

Posisi Fungsional Akademik	Laki-laki	Perempuan	Total
Staf Pengajar	14	16	30
Asisten Ahli	12	8	20
Lektor	4	2	40

Indikator komunikasi interpersonal dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan, kualitas keterbukaan dapat dilihat dari aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menggapai secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya.
- 2) Empati merasakan sebagaimana dirasakan oleh orang lain, suatu perasaan yang sama dengan perasaan orang lain, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- 3) Dukungan, ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan
- 4) Kepositifan paling sedikit.
- 5) Kesetaraan merupakan kenyataan bahwa manusia tidak ada yang sama (Ritonga, 2019).

c. Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1993: 52) dalam Rivai (2013:57) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga kelompok, yaitu:

- 1) Faktor individu, yaitu meliputi: kemampuan dan keterampilan (ability), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin,
- 2) Faktor organisasi, yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan,
- 3) Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi (Ritonga, 2019).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Saragih, 2020). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Terdapat tujuh indikator kinerja, antar lain:

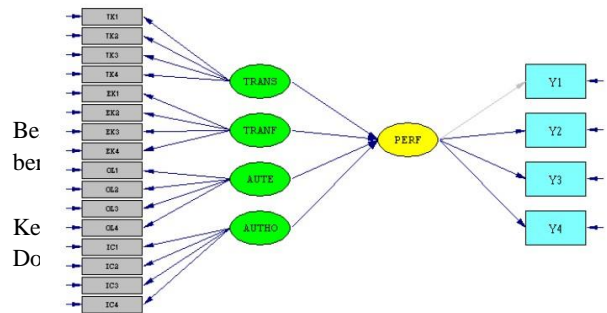
- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

3. Metode, Data, dan Analisis

Pada jurnal 1, analisis data penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) menggunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70. metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner elektronik kepada seluruh dosen. Responden penelitian adalah dosen disebuah perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah sebanyak 70 orang.

Tabel 1 Profil Responden Dosen

Catatan: Tabel profil responden berasal dari ringkasan kuesioner yang dikembalikan Berdasarkan penelitian sebelumnya dan tujuan penulisan penelitian ini, maka akan dibuat model penelitian sebagai berikut:



Kepemimpinan Transformatif (TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).

c.H3: Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Authentic (TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).

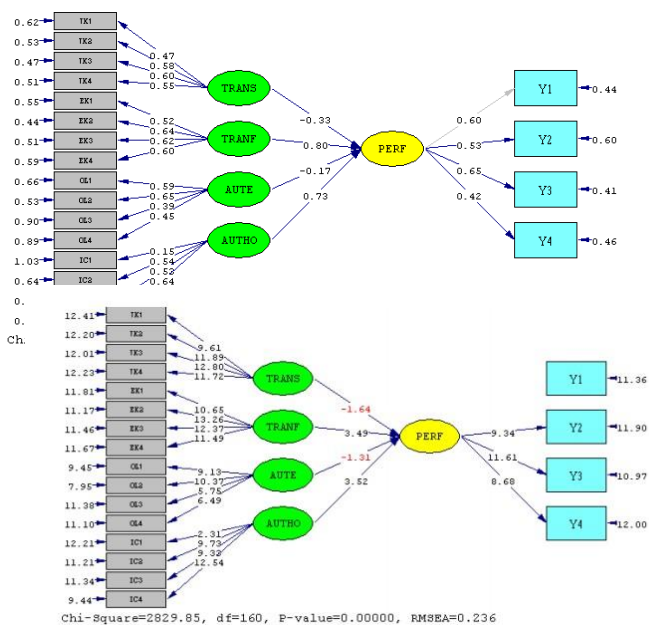
d.H4: Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).

Distribusi data kuesioner elektronik dilakukan dari bulan November hingga Desember 2019 di Perguruan Tinggi Kesehatan di Pati.

Pada jurnal 2, Penelitian ini dilakukan di MAN 2 Model Medan yang beralamatkan di jalan William Iskandar Kelurahan Sidorejo No. 7a Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Januari – Maret 2020. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh sesama variabel. Penelitian ini akan mengarah pada penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskripsi korelasi, dimana penelitian ini akan menjelaskan pengaruh komunikasi interpersonal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh guru yang berstatus PNS Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang berjumlah 68 orang. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian berdasarkan Singarimbun dan Efendi (1989:150) yang mengatakan bahwa “jika populasi kurang dari 100 maka populasi, menjadi sampel atau penelitian populasi”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Total Sampling, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang seluruhnya merupakan guru PNS.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Pada jurnal 1, Langkah pertama adalah membuat program sintaks pada software Lisrell setelah itu program dijalankan untuk mendapatkan faktor pemuatan Kepemimpinan Transactional (TRANS), Kepemimpinan Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS), Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliaah (PERF). Analisis data dilakukan oleh Structural Equation Model (SEM) menggunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70 dari Joreskog dan Sorbom (2008), dan hasilnya adalah dalam gambar berikut:



analisis validasi nilai

negatif, dan nilai indikator Kepemimpinan Transactional (TRANS), Kepemimpinan Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS), Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliah (PERF) di atas loading factor 0,5 (> 0,5).

Kemudian hasil output lisrell dari masing-masing indikator dan loading factor dirangkum dalam tabel untuk analisis validitas dan reliabilitas. Ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2a. Hasil Indikator Analisis Order 2 CFA Membangun Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transactional (TRANS)	TRANS 1	0.47	9.61	Valid & Sig
	TRANS 2	0.58	11.89	Valid & Sig
	TRANS 3	0.60	12.80	Valid & Sig
	TRANS 4	0.65	11.72	Valid & Sig
Kepemimpinan Transformational (TRANF)	TRANF 1	0.52	10.65	Valid & Sig
	TRANF 2	0.64	13.26	Valid & Sig
	TRANF 3	0.62	12.37	Valid & Sig
	TRANF 4	0.60	11.49	Valid & Sig
Kepemimpinan Authentic (AUTE)	AUTE 1	0.59	9.13	Valid & Sig
	AUTE 2	0.65	10.37	Valid & Sig
	AUTE 3	0.39	5.75	Valid & Sig
	AUTE 4	0.45	6.49	Valid & Sig
Kepemimpinan Authoritarian (AUTHO)	AUTHO 1	0.55	2.31	Valid & Sig
	AUTHO 2	0.54	9.73	Valid & Sig
	AUTHO 3	0.53	9.32	Valid & Sig
	AUTHO 4	0.64	12.54	Valid & Sig

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai loading factor diperoleh seluruhnya di atas 0,5 (> 0,5), dan semua nilai t yang diperoleh lebih signifikan dari 1,96 (> 1,96). Ringkasan hasil analisis di atas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Analisis Untuk Order 2 CFA OCB Validitas

Variabel	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transactional	-0.33	-1.64	No Significant
Kepemimpinan Transformational	0.80	3.49	Significant
Kepemimpinan Authentic	-0.17	-1.31	No Significant
Kepemimpinan Authoritarian	0.73	3.52	Significant

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

keywords". Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transactional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perkuliahan, kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan authoritarian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Tabel 4 Hasil Analisis Order 2 Reliabilitas

Indikator	Loading Factor2	1-Loading Factor2	CR	VE
TRANS 1	0.47	0.58	0.76	0.63
TRANS 2	0.58	0.69		
TRANS 3	0.60	0.62		
TRANS 4	0.65	0.85		
TRANF 1	0.52	0.95		
TRANF 2	0.64	0.39		
TRANF 3	0.62	0.42		
TRANF 4	0.60	0.31		
AUTE 1	0.59	0.36		
AUTE 2	0.65	0.44		
AUTE 3	0.39	0.45		
AUTE 4	0.45	0.46		
AUTHO 1	0.55	0.57		
AUTHO 2	0.54	0.46		
AUTHO 3	0.53	0.47		
AUTHO 4	0.64	0.56		
PERF 1	0.47	0.48		
PERF 2	0.58	0.49		
PERF 3	0.60	0.56		
PERF 4	0.65	0.54		

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan rumus perhitungan reliabilitas konstruk CR diperoleh hasil dan indikator VE adalah 0,76 (CR) ≥ 0,70 dan 0,63 (VE) ≥ 0,50. dan disimpulkan bahwa variabel reliabilitas baik dan konstruk nilai memiliki reliabilitas baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis perhitungan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keseluruhan merupakan indikator yang baik dan menyimpulkan bahwa penelitian memenuhi persyaratan semua fase pengujian. Langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis Goodness of Fit (GOF), data GOF diperoleh dari hasil eksekusi software.

Analisis Goodness Of Fit (GOF)

Uji kesesuaian model pada keseluruhan model fit tentang analisis statistik nilai GOF yang dihasilkan oleh program Lisrell, untuk relevansi model (model fit) yang cukup baik dan untuk modelnya sesuai dengan kriteria seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5 Goodness Of Fit

Indeks Fit	Nilai	Standar Nilai	Keterangan
Chi-Square	80.19	>0.5	Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.05	<0.08	Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.91	>0.90	Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.92	>0.90	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.92	>0.90	Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.91	>0.90	Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.91	>0.90	Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.91	>0.90	Fit

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa semua indeks fit menyatakan bahwa model fit. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat diandalkan sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model masih cocok. Model persamaan (Structural Equations) linier dari 8.70 perangkat lunak LISREL diperoleh sebagai berikut:

PERF = - 0.33*TRANS + 0.80*TRANF - 0.17*AUTE + 0.73*AUTHO, Errorvar. = -0.055, R ² = 0.89					
	(0.20)	(0.23)	(0.13)	(0.21)	
	(0.079)				
	-1.64	3.49	-1.31	3.52	-0.69

Gambar 4 Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil dari SEM dan analisis jalur, dapat dirangsang dan diperoleh persamaan regresi berikut (Kinerja Kuliah) = - 0,33 * TRANS + 0,80 * TRANF - 0,17 * AUTE + 0,73 * AUTHO, Errorvar. = -0,055.

Pada jurnal 2, Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $\hat{Y} = 72,836 + 0,658X$. Nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) R Square adalah sebesar 0,188. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 18,8% dan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Muhammad Arni (2005:158-159) mengatakan bahwa "Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang dapat langsung di ketahui sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyana (2000:73) mengatakan komunikasi antara orang-orang

secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal dan non verbal.

Uji hipotesis membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,658 dan nilai sig. sebesar 0,036 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin baik lingkungan kerja yang disediakan untuk para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

Adanya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan guru dapat menciptakan hubungan individu yang diwujudkan dengan kepala sekolah menghargai pendapat guru pada saat rapat maupun kegiatan lainnya yang diadakan di sekolah, menghargai keputusan guru secara individu maupun secara keseluruhan, menghargai kebebasan berkreasi guru, adanya kebebasan dalam berdiskusi kelompok, menghargai pendapat dan sikap kelompok, serta adanya pengaruh antara bawahan dan atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada kepala sekolah, maupun mendengarkan segala keluhan dan permasalahan bawahan. Komunikasi

interpersonal yang dilakukan oleh guru dengan guru harus saling menghargai pendapat satu dengan yang lainnya. Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa komunikasi interpersonal diperoleh hasil regresi diketahui pengaruh

variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 26,957 + 0,590 X1$. Ini berarti bahwa jika komunikasi interpersonal meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,590 poin pada konstanta 26,957. Dengan kata lain bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kinerja guru juga akan meningkat. Pengaruh ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < \alpha 0,05$, ini berarti model regresi tersebut merupakan model yang dapat mengestimasi komunikasi interpersonal yaitu pengaruhnya positif dan signifikan. Variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan sisanya sebesar 81,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut.

Adapun pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,036 < \alpha 0,05$.

Seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam

melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Menurut Moh As'ad (2003: 58) merumuskan bahwa kinerja (performance) sama dengan motivasi (motivation) dikali dengan kemampuan dasar (ability). Kinerja seorang guru 252 merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryadi Syarif (2011) tentang "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru.

Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan profesional perlu ditunjang adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam diri guru. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. Didalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam sekolah. Sekolah yang berfungsi baik, ditandai

oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja memberikan dampak yang serius bagi suatu organisasi terutama sekolah. Kinerja yang dirasakan oleh guru akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik, akan tetapi apabila guru dalam suatu sekolah tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan ketidakdisiplinan dan kinerja kerja menurun. Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Apabila tidak ada keterbukaan dalam

memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu sekolah, guru tidak akan tahu informasi apa yang akan dilakukan, dan kepala sekolah tidak akan mendapatkan informasi dari para guru.

KESIMPULAN

Pada jurnal 1, berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transactional (TRANS) terhadap Kinerja Dosen (PERF), Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformational (TRANS) terhadap Kinerja Dosen (PERF). Tidak ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Authentic (TRANS) terhadap Kinerja Kuliah (PERF). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Kuliah (PERF). Purwanto et al. (2019) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformational dan kepemimpinan transactional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Asbari et al (2019) menyatakan bahwa efek transformational juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Mirayani et al (2019) kepemimpinan authentic dan authoritarian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Pada jurnal 2, kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi thitung komunikasi interpersonal sebesar 0,623 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Adapun besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sebesar 18,8% dan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi thitung gaya kepemimpinan sebesar 3,431 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Adapun besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 32,1 % dan 67,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi thitung budaya organisasi sebesar 2,706 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,257 menunjukkan

bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 25,7 % dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 26,957 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Adapun besar pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,412 sehingga menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) sebesar 41,2% dan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

REFERENSI

- Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *Journal of Educations, Psychology and Conseling*, 2 No. 1.
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review. 03(01).
- Ritonga, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar: *The Effect Of Interpersonal Communications On Performance Improvement Of Employees Of The Bina Marga And Pematangsiantar Irrigation Office*. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/Accusi.V2i1.52>

