

Pengaruh Persepsi Atas Hubungan Interpersonal Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Di Jakarta Barat

Nurhati Gradeccha Advanie^{1*)} & Sumaryoto²⁾

^{1,2} Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine 1) the effect of perceptions of interpersonal relationships and principals' leadership together on the performance of private high school teachers in West Jakarta, (2) perceptions of interpersonal relationships with private high school teachers' performances in West Jakarta, (3) the influence of leadership Principal against Kinjera Teachers of Private High Schools in West Jakarta. The population in this study were private high school teachers in West Jakarta totaling 504 teachers. The sample in this study were 78 teachers who were selected randomly. The method used in this study is a survey with correlational techniques with multiple linear regression statistical models. The results showed: (1) There is a significant influence between Interpersonal Relations and Principal Leadership on the Performance of Private High School Teachers in West Jakarta. (2) There is a significant influence on the perception of interpersonal relationships on the understanding of the performance of private high school teachers in West Jakarta. (3) There is a significant influence of Principal Leadership on the Performance of Private High School Teachers in West Jakarta.

Key Words: Interpersonal Relations; Principal Leadership; and Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) Pengaruh Persepsi Atas Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat, (2) Persepsi Atas Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat, (3) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta di Jakarta Barat berjumlah 504 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 guru yang dipilih secara random. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional dengan model statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Atas Hubungan Interpersonal terhadap pemahaman Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat.

Kata Kunci: Hubungan Interpersonal; Kepemimpinan Kepala Sekolah; dan Kinerja Guru

Penulis Korespondensi: (1) Nurhati Gradeccha Advanie (2) Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI, (3) Jl. Nangka No. 58C Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan, Indonesia, (4) gradecchanurhati@gmail.com

Copyright © 2021. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, yang pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan manusia, merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Manajemen dalam konteks pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan faktor yang terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi kelulusan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah bertugas menggali dan mendaya gunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan sekolah.

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut, yaitu: membantu para guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. (Kusminterjo, 1997 :93)

Hal lain yang juga berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah peran kepala sekolah yang banyak menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, memberdayakan seluruh sumber daya manusia serta bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah. Kepala sekolah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik

Keterampilan intrapersonal di definisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari ketrampilan intrapersonal (Riri Lestari, 2007:54). Keterampilan intrapersonal adalah kecakapan yang harus dibawa individu dalam melakukan interaksi individu lain atau sekelompok individu. Keterampilan intrapersonal adalah apa yang digunakan seseorang ketika berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain secara tatap muka. Menurut Yaumi (2012:145), keterampilan intrapersonal adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dalam situasi sosial. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan intrapersonal.

Keterampilan intrapersonal perlu karena dalam hidup keseharian hampir tidak mungkin manusia tidak berhubungan dengan orang lain. Sudah merupakan hukum alam bahwa manusia adalah makhluk sosial, artinya manusia harus hidup bersama dengan manusia lainnya. Dalam skema hidup bersama ini muncul kebutuhan untuk memahami kebutuhan manusia lain, maka

timbullah komunikasi antar manusia. Ketika berkomunikasi, ada banyak hal yang harus kita kuasai dan mengerti.

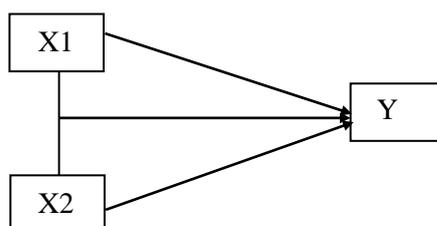
Keterampilan interpersonal adalah ketrampilan yang digunakan orang untuk berinteraksi dan berhubungan antara satu dengan yang lain (Rosjidan, 2008:56). Sedangkan menurut Johnson (1993: 13) ketrampilan interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Kapanpun seseorang berinteraksi dengan orang lain, apakah dengan teman, anggota keluarga, kenalan, asosiasi bisnis, maupun yang lainnya.

Agus Sujanto (2009:2) Ketrampilan intrapersonal didefinisikan sebagai ketrampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari ketrampilan intrapersonal.

Berdasarkan paparan di atas, maka artikel ini mengkaji “Pengaruh persepsi atas hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Survei pada SMA Swasta di Jakarta Barat)”. Untuk mempertegas dalam mendalami masalah, maka rumusan masalah yang terarah yaitu Apakah terdapat pengaruh persepsi atas keterampilan hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Swasta di Jakarta Barat. Apakah terdapat pengaruh persepsi keterampilan hubungan interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Swasta di Jakarta Barat. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Swasta di Jakarta Barat

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan analisis korelasi regresi ganda. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat, yaitu Variabel Kinerja Guru (Y) dan dua variable bebas yaitu Variabel Hubungan Interpersonal (X1), dan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2). Data-data dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pemberian kuesioner Kinerja Guru, Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Konstelasi dalam peneltian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. : Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Jakarta Jakarta Barat, yaitu SMA Makarios, SMAS Petra, SMAS Samaria Kudus, SMA Notre Dame. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah serta mengenai kinerja guru. Skor yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hubungan Interpersonal (X₁), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂), Sedangkan variabel terikatnya adalah kinejra guru.

Tabel 1. Penetapan Jumlah Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Proporsisi	Sampel
SMA Makarios	32	32/504x75	5
SMA Notre Dame	35	35/504x75	5

SMA Samaria Kudus	34	34/504x75	5
SMA Global Sevilla	22	22/504x75	3
SMA Petra	25	25/504x75	4
SMA Bukit Sion	25	25/504x75	4
SMA Springfield	22	22/504x75	3
SMA Tunas Muda	27	27/504x75	4
SMAS 5 Yadika	28	28/504x75	4
SMAS Sumpah Pemuda	25	25/504x75	4
SMAS 2 Kemurnian	24	24/504x75	4
SMAS 3 Kalam Kudus	35	35/504x75	5
SMAS Sang Timur	34	34/504x75	5
SMA Saint John	25	25/504x75	4
SMAS Pelita 2	20	20/504x75	3
SMA Providentia	30	30/504x75	4
Jumlah	504		75

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik gabungan antara proporsional dan random. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan teknik proporsional dari setiap sekolah yang ada di populasi. Untuk menentukan anggota sampel dari setiap sekolah yang ada digunakan teknik random, Jumlah anggota sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 75 guru.

Kisi- Kisi Instrumen dan Skala Penilaian Kinerja Guru

Kisi-kisi untuk mengukur variabel kinerja guru yang disajikan pada bagian ini menggambarkan secara menyeluruh informasi mengenai butir-butir yang terdiri dari nomor-nomor butir sesudah uji coba.

Tabel 2 Kisi-kisi Kinerja Guru

Indikator	Pernyataan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Menguasai bahan pelajaran.	1, 2, 3,4,5, 6	11	7
Mengelola PBM	7,8,10	16	4
Menggunakan media/sumber	12, 14,15	13	4
Mengelola interaksi belajar mengajar	17,18,19,23	24	5
Menguasai penilaian dan evaluasi	20, 21,22	24, 25	5
Jumlah	19	6	25

Pertanyaan-pertanyaan dalam mengukur kinerja guru yang diberikan kepada guru menggunakan skala likert dengan alternatif-alternatif pilihan skala penilaian untuk pernyataan positif sebagai berikut : Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (KD) = 3, Jarang (JR) = 2, Tidak pernah (TP) = 1. Skor yang diberikan terhadap pilihan tersebut tergantung pada penilai asal penggunaannya konsisten, yang jelas skor untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif adalah kebalikannya. Untuk menghitung validitas butir kuesioner kinerja guru menggunakan rumus korelasi product moment pearson, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan rtabel, yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k - 2 (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika rhitung lebih dari pada rtabel maka butir dianggap valid, sedangkan jika rhitung kurang dari pada rtabel tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS terhadap instrument kinerja guru dengan 23 responden, didapatkan bahwa dari tiga puluh butir soal terdapat lima

butir soal yang tidak valid, yaitu butir soal nomor 2,7,11,18 dan 23. Untuk pengujian reabilitas instrumen ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan rtabel pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika rhitung lebih dari 0,70 maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen minat belajar diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,701, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Kisi-Kisi Instrumen dan skala penilaian Hubungan Interpersonal

Kisi-kisi untuk mengukur variable hubungan interpersonal yang disajikan pada bagian ini menggambarkan secara menyeluruh informasi mengenai butir-butir yang terdiri dari nomor- nomor butir sesudah uji coba.

Tabel 3 Kisi-kisi Hubungan Interpersonal

Indikator	Pernyataan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Komunikasi	1,2,3,5	4	5
Perilaku	6,7,8	14	4
Proses Interpersonal	9,10,11,12	15	5
Mengandung umpan balik	16,17,19,20	21,22	6
Tindak lanjut hubungan interpersonal	13,18,23,24	25	5
Jumlah	19	6	25

Pertanyaan-pertanyaan dalam mengukur kinerja guru yang diberikan kepada guru menggunakan skala likert dengan alternatif-alternatif pilihan skala penilaian untuk pernyataan positif sebagai berikut : Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (KD) = 3, Jarang (JR) = 2, Tidak pernah (TP) = 1. Skor yang diberikan terhadap pilihan tersebut tergantung pada penilai asal penggunaannya konsisten, yang jelas skor untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif adalah kebalikannya. Untuk menghitung validitas butir kuesioner kinerja guru menggunakan rumus korelasi product moment pearson, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan rtabel, yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika rhitung lebih dari pada rtabel maka butir dianggap valid, sedangkan jika rhitung kurang dari pada rtabel tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS terhadap instrument kinerja guru dengan 23 responden, didapatkan bahwa dari tiga puluh butir soal terdapat lima butir soal yang tidak valid, yaitu butir soal nomor 3,8,12,13 dan 15. Untuk pengujian reabilitas instrumen ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan rtabel pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika rhitung lebih dari 0,70 maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas dianggap valid, sedangkan jika rhitung kurang dari pada rtabel tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS terhadap instrument kinerja guru dengan 23 responden, didapatkan bahwa dari tiga puluh butir soal terdapat lima butir soal yang tidak valid, yaitu butir soal nomor 2,7,11,18 dan 23. Untuk pengujian reabilitas instrumen ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari

perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan rtabel pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika rhitung lebih dari 0,70 maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen minat belajar diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,701, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Kisi-Kisi Instrumen dan skala penilaian Hubungan Interpersonal

Kisi-kisi untuk mengukur variable hubungan interpersonal yang disajikan pada bagian ini menggambarkan secara menyeluruh informasi mengenai butir-butir yang terdiri dari nomor- nomor butir sesudah uji coba.

Tabel 3 Kisi-kisi Hubungan Interpersonal

Indikator	Pernyataan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Komunikasi	1,2,3,5	4	5
Perilaku	6,7,8	14	4
Proses Interpersonal	9,10,11,12	15	5
Mengandung umpan balik	16,17,19,20	21,22	6
Tindak lanjut hubungan interpersonal	13,18,23,24	25	5
Jumlah	19	6	25

Pertanyaan-pertanyaan dalam mengukur kinerja guru yang diberikan kepada guru menggunakan skala likert dengan alternatif-alternatif pilihan skala penilaian untuk pernyataan positif sebagai berikut : Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (KD) = 3, Jarang (JR) = 2, Tidak pernah (TP) = 1. Skor yang diberikan terhadap pilihan tersebut tergantung pada penilai asal penggunaannya konsisten, yang jelas skor untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif adalah kebalikannya. Untuk menghitung validitas butir kuesioner kinerja guru menggunakan rumus korelasi product moment pearson, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan rtabel, yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika rhitung lebih dari pada rtabel maka butir dianggap valid, sedangkan jika rhitung kurang dari pada rtabel tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS terhadap instrument kinerja guru dengan 23 responden, didapatkan bahwa dari tiga puluh butir soal terdapat lima butir soal yang tidak valid, yaitu butir soal nomor 3,8,12,13 dan 15. Untuk pengujian reabilitas instrumen ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan rtabel pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = $k - 2$ dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika rhitung lebih dari 0,70 maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen minat belajar diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,709, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Kisi-Kisi Instrumen dan skala penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kisi-kisi untuk mengukur variable kepemimpinan kepala sekolah yang disajikan pada bagian ini menggambarkan secara menyeluruh informasi mengenai butir-butir yang terdiri dari nomor- nomor butir sesudah uji coba

Tabel 4 Kisi-kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Pernyataan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Kepala sekolah sebagai pendidik	2,4,20	3	4
Kepala sekolah sebagai manajer	1,7,21,22	5	6
Kepala sekolah sebagai administrator	8, 15,16	17	4
Kepala sekolah sebagai supervisor	6,9,10, 11,14	12,13	7
Kepala sekolah sebagai Inovator	18,19,20	24, 25	5
Jumlah	18	7	25

Pertanyaan-pertanyaan dalam mengukur kinerja guru yang diberikan kepada guru menggunakan skala likert dengan alternatif-alternatif pilihan skala penilaian untuk pernyataan positif sebagai berikut : Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (KD) = 3, Jarang (JR)= 2), Tidak pernah (TP) = 1. Skor yang diberikan terhadap pilihan tersebut tergantung pada penilai asal penggunaannya konsisten, yang jelas skor untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif adalah kebalikannya. Untuk menghitung validitas butir kuesioner kinerja guru menggunakan rumus korelasi product moment pearson, dimana kriteria penerimaan butir instrumen valid atau tidak digunakan uji validitas instrumen dengan rtabel, yang ditentukan uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k – 2 (dimana k = banyaknya responden uji coba). Kriteria validitas butir soal adalah jika rhitung lebih dari pada rtabel maka butir dianggap valid, sedangkan jika rhitung kurang dari pada rtabel tidak valid dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS terhadap instrument kinerja guru dengan 23 responden, didapatkan bahwa dari tiga puluh butir soal terdapat lima butir soal yang tidak valid, yaitu butir soal nomor 5,9,14,23 dan 29. Untuk pengujian reabilitas instrumen ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Angka reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan rtabel pada uji satu sisi dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df) = k – 2 dimana k = banyaknya soal yang valid. Kriteria reliabilitasnya adalah jika rhitung lebih dari 0,70 maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan uji coba reliabilitas instrumen minat belajar diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi reliabilitasnya adalah sebesar 0,709, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Statistik Deskriptif

Dalam analisis deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel disitribusi frekwensi, grafik/diagram batang untuk masing-masing variabel. Selain itu juga masing-masing variabel akan diolah dan dianalisis ukuran pemusatan dan letak seperti mean, modus, dan median serta ukuran simpangan seperti jangkauan, variansi, simpangan baku, kemencengan dan kurtosis.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil pengumpulan berdistribusi normal atau tidak. Hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* dalam SPSS 22.0. Distribusi data dikatakan normal jika nilai sig KS > 0,05. Perhitungan normalitas akan dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini telah melalui uji persyaratan analisis. Pertama uji normalitas terhadap seluruh variabel. Dengan bantuan SPSS 22, menunjukkan bahwa semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal hal ini ditunjukkan dengan nilai-nilai pada kolom Sig pada metode Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,168, 0,200, dan 0,054. Semua sampel lebih besar dari 0,05. Dalam uji Normalitas Galat menunjukkan Sig 0,200 > 0,05, maka persyaratan analisis regresi terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Dalam penelitian akan digunakan bantuan program SPSS 22.0 untuk menghitung uji linieritas, yaitu dengan melihat besarnya nilai koefisien sig pada Deviation from Linearity. Kriteria pengujian linieritasnya adalah sebagai berikut: jika $\text{sig} > 0,05$ maka garis regresi tersebut linier dan, jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka garis regresi tersebut tidak linier

Selanjutnya dilakukan uji linearitas Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dan analisis regresi apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) terbentuk linear. Dengan bantuan SPSS 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Uji Linearitas Hubungan Variabel X_1 dan Y . Didapatkan nilai $F_h = 0,768$ dan $\text{Sig.} = 0,748 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X_1 dan variabel Y adalah linier.'
- b. Uji Linearitas Hubungan Variabel X_2 dan Y didapatkan nilai $F_h = 1,697$ dan $\text{Sig.} = 0,094 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X_2 dan variabel Y adalah linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada tidaknya multikolonieritas, dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolonieritas bisa terjadi jika nilai tolerance dan VIF, selain itu koefisien korelasi antar variabel harus di bawah 0,95. (Suparman, 2012:130)

Berdasarkan kriteria statistic tolerance (TOL) yang menyatakan bahwa variabel bebas dinyatakan tidak multikolinearitas apabila nilai $\text{TOL} > 0,1$ (10%) dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas pada tabel diketahui bahwa hasil $\text{TOL} 0,409 > 0,1$ dan $\text{VIF} = 2,448 < 10$ Sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antara Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala sekolah pada analisis regresi ganda ini.

4. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data dipenuhi dan diketahui data layak untuk diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi partial dan korelasi ganda, serta regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

HASIL

1. Pengaruh Persepsi Atas Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Dari deskriptif data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel bebas X_1 (Hubungan Interpersonal) dan X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 7,989 + 0,521 X_1 + 0,411 X_2$. Menunjukkan bahwa guru dengan hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah paling rendah sulit untuk mendapatkan kinerja yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,521 dan 0,411 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas X_1 (Hubungan Interpersonal) dan X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru). Setelah dilakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa garis regresi tersebut linier.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yaitu ditunjukkan oleh nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ dan $F_h = 103,615$ maka regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel bebas X_1 (Hubungan Interpersonal) dan X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja guru secara bersama-sama oleh hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 5,562$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Hubungan Interpersonal) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Ketika akan menjalin hubungan interpersonal, akan terdapat suatu proses dan biasanya dimulai dengan interpersonal attraction. Baron dan Byrne (2006) menjelaskan bahwa Interpersonal attraction adalah penilaian seorang terhadap sikap orang lain. Di mana penilaian ini dapat diekspresikan melalui sesuatu dimensi, dari *strong liking* sampai dengan *strong dislike*.

Hubungan intrpersonal yang baik adalah hubungan yang didalamnya terdapat saling mempercayai, mempunyai rasa simpati dan empati yang tinggi, dapat terbuka antar individu, dan sebagainya menurut kemampuan dalam hubungan interpersonal. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal ada dua yaitu faktor internal adalah dari kebutuhan berinteraksi dan pengaruh perasaan, sedangkan dari faktor eksternal yaitu dari kesamaan, kedekatan dan daya tarik fisik.

Berdasarkan temuan penelitian telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki hubungan interpersonal yang baik akan memiliki kinerja yang baik juga.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ dan **thitung** = **4,209**, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru)

Kepemimpinan menurut Tennenbaum Weshler dan Masarik dalam Wahjosoemidjo (2001:17) "Leadership is interpersonal influence process toward the attainment of a specified goal or goal" (kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa tujuan) terlihat bahwa proses komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam usaha mempengaruhi tersebut.

kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator, manajer serta mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan peran kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Berdasarkan temuan penelitian telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki seorang pemimpin yang baik akan akan memiliki kinerja yang baik juga.

DISKUSI

Kinerja Guru SMA Swasta di Jakarta Barat yang diteliti secara kausal dipengaruhi oleh variabel Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Semakin baik Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka akan lebih baik juga Kinerja yang di raih guru. Kepala sekolah memiliki peran utama dalam peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, Kepala sekolah sebagai pemimpin harus senantiasa memperhatikan pelbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang harus menjadi perhatian kepala sekolah di antaranya adalah hubungan interpersonal dan kepemimpinan. Kepala sekolah harus mampu membangun hubungan yang baik serta memimpin dengan kemampuan manajerial yang mumpuni agar meningkatkan kinerja guru.

Dalam dunia pendidikan harus ingat bahwa situasi yang dibangun di sekolah akan mempengaruhi banyak hal terutama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru akan terlihat meningkat atau menurun bila pimpinan bisa merespon dan menanggapi dengan baik. Hubungan interpersonal bukan hanya terjadi antara kepala sekolah saja dengan guru maupun dengan rekan sesama guru untuk itu perlunya ada hubungan yang saling mengerti antar sesama rekan kerja, dengan atasan akan memungkinkan guru bisa meningkatkan kreativitas, dan inovasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi tolak ukur bagaimana dalam memimpin organisasi tersebut. Saat pemimpin otoriter, atau humanis akan dirasakan langsung oleh orang-orang yang terlibat dalam proses pembelajaran tersebut. Sehingga kepemimpinan seseorang akan besar pengaruhnya terhadap kinerja bawahannya dalam hal ini yaitu guru.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas hubungan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah

menengah swasta di Jakarta Barat, hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig = 0.000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 103,615$, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas hubungan interpersonal terhadap terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Jakarta Barat, hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig = 0.000 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 5,562$, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Jakarta Barat, hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 4,209$.

REFERENSI

- Burhanudin. (1990). Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Depdiknas. (2010). Rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru. Jakarta :Depdiknas.
- Dharma, Surya. (2002). Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books
- Dinda Permata Sari (2020) Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung (Tesis). Sekolah Pascasarjana, UIN Lampung.
- Elvinaro, Ardianto dan Bambang Q-Anees. (2007). Filsafat Ilmu Komunikasi. Bandung: Simbiose Rekatama Media.
- Kartini, Kartono. (1994) Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moleong, I.J.(2001) Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana.Deddy. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2002). Manajemen Berbasis Sekolah: konsep, strategi dan implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nasution.(1996) Metodologi Research, Penelitian Ilmiah, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (1996) Administrasi Pendidikan, Jakarta: Gunung Agung
- Poerwadinata. (1998) Kamus Besar Indonesia, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Rachman, Maman. (1993) Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian Pendidikan, Semarang: IKIP Press
- Rakhmat, Jalaluddin. (1994) Psikologi Komunikasi, Bandung: PT Rosda karya
- Samana. A. (1994). Profesionalisme Guru. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondang P. (1997) Filsafat Adminstrasi, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian Sondang P. (2003) Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: Renika Cipta
- Slamet, Achmad. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: UNNES
- Sugiyono, (2006)Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2002). MetodePenelitianAdministrasi. Bandung: CV.Alfabeta
- _____. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). MemahamiPenelitianKualitatif. Bandung :Alfabeta.
- Suhartian. (2000). Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujana. Nana. (1989). Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru

- Suparlan. (2006). Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta : Hikayat.
- Thoha, Miftah. (1999). Perilaku Organisasi-Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uchjana Effendy, Onong. (1993). Human Relation dan Public Relation. Bandung: Mandar Maju
- Uchjana Effendy, Onong. (2004) Komunikasi: Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Rosda karya
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
PERMEN RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,
snp.kemenag.go.id/pai/file/dokumen/snpPERMENNo.19Tahun2005.pdf-
- Wahjosumidjo. (2001). Kepemimpinan. EdisiRevisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Alfabeta