

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pencapaian prestasi peserta didik pada aspek akademik maupun non akademik sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran karena guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam kelas maupun di lingkungan sekolah, maka kinerja guru memiliki posisi penting dan strategis bagi keberhasilan peserta didik dan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Hasil kerja guru terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja tinggi, professional dan disiplin dalam proses pembelajaran.

Guru sebagai kunci utama harus benar-benar memahami tugas dan kewajibannya serta menjalankannya dengan baik dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas utama guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru dapat berkinerja dengan baik apabila mendapat dukungan yang positif dari lingkungan sekolah dan juga dari pribadi guru sendiri. Guru dalam mengaktualisasikan/mengembangkan berbagai kompetensi di atas tidak terlepas dalam organisasi sekolah. (Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto, 2015:174).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suzanna, Rizky

Fauzana (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sintang . Kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsinya sebagai supervisor untuk dapat mengawasi, memberikan kesempatan pengembangan profesionalisme sebagai seorang guru dan motivator yang akan selalu memberikan dorongan kepada guru agar dapat berinovasi serta menggunakan metode pembelajaran yang lebih efektif sehingga tujuan pembelajaran di kelas akan dapat tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah yang telah dapat menerapkan sesuai dengan fungsi manajemen dengan baik sehingga Kinerja guru akan meningkat menjadi semakin lebih baik lagi di SMA di Kabupaten Sintang. Hal senada disampaikan oleh Mukhamad Sulistiya (2013) menyebutkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata frekuensi kinerja guru (Y) sebesar 82,74%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “ Baik “ karena berada pada rentang interval 68% – 84%. Dengan demikian kinerja guru di SMP AGUS SALIM SEMARANG tahun pelajaran 2012/2013 dapat dikatakan dengan interpretasi baik.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati (2013) bahwa bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Hasil penelitian Muhammad Hasim, Amiruddin, Nuridayanti (2020) bahwa Secara umum kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada rata-rata 87.60 dengan standar deviasi sebesar 9.428. Nilai rata-rata tersebut sedikit berada di bawah angka median yaitu 86.00. Terdapat pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,5%, dan sisanya sebesar 74,5% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai korelasi sebesar $r = 0.255$, karena r positif dan mendekati 1, berarti ada hubungan yang positif dan rendah antara kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru yakni sebesar 25.5%. Nilai R square sebesar 0,065, menunjukkan bahwa sebanyak 6,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya sebanyak 93,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model regresi tersebut.

Iklm komunikasi organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru karena iklim komunikasi yang terbangun dengan baik, harmonis dan nyaman diantara kepala sekolah, guru, laboran, pustakawan, pegawai tata usaha dan peserta didik akan memberikan dampak terhadap keberlangsung proses pembelajaran di sekolah. iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu wujud dari interaksi dalam lingkungan sekolah. Hasil penelitian Wardatul Aslamiah (2020) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru dengan nilai t-hitung sebesar 3,985 dan t-tabel sebesar 2,080. Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 43,1%, sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil penelitian Indra Prasetyo Sri Hartati (2022) menyimpulkan Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKS

Pertiwi Balikpapan sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan., tingkat kinerja mengajar guru SMKS Pertiwi Balikpapan dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah dan motivasi kerja sebesar 27,1% secara simultan sedangkan 72,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyunie, Sanggar Kanto, Rachmat Kriyantono Tahun 2015 (Wahyunie et al., 2015) menyimpulkan bahwa Iklim komunikasi organisasi dipersepsikan oleh pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawainya, sebaliknya semakin rendah iklim komunikasi organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.

Lembaga pendidikan tempat individu memperoleh pengajaran disebut dengan sekolah. sekolah sebagai instansi pendidikan memiliki tujuan untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi kehidupan masa depan dengan cara mengembangkan potensi yang telah dimiliki. (M. Rio Harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan, 2021:1313). Sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang merupakan salah satu wadah yang secara langsung untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah adalah organisasi yang mengelola berbagai sumber daya yang ada seperti, kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana dan sumber daya lainnya sehingga terjadi saling keterdukungan antarsumber daya yang ada demi

tercapainya tujuan Pendidikan yang dicita-citakan (Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto, 2015:174). Kepala sekolah adalah seseorang yang diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di sekolah. Begitu pentingnya kedudukan seorang kepala sekolah sehingga dapat berpengaruh pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Melalui visi dan misi serta program kerja yang ada akan terwujud sebuah sekolah dengan kualitas yang baik. (Dwi Suzanna, Rizky Fauzan, 2022:258).

Kehadiran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu pentingnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala Sekolah tugas pokoknya adalah “memimpin” dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan. (Syafrida, 2015: 679).

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Sekolah sebagai

sebuah organisasi tempat terjadinya proses belajar mengajar memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial dalam suatu organisasi. (Dwi Suzanna, Rizky Fauzan, 2022:258). Sekolah sebagai suatu organisasi tentu terjadi interaksi dan komunikasi. Interaksi komunikasi tersebut melahirkan suatu iklim komunikasi organisasi. Menurut Redding (dalam Pace dan Faules, 2001: 148) menyatakan iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Iklim komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam restrukturisasi, reorganisasi, dan dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi. Jadi, iklim komunikasi dalam

organisasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi (Pace, R. Wayne & Faules, 2001).

Iklm organisasi sekolah ditentukan oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Iklim sekolah merupakan persepsi guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah baik fisik maupun non fisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan pembelajaran, bimbingan, keteraturan, dan keamanan yang dirasakan oleh personil sekolah. Iklim organisasi sekolah akan lebih terlihat pada perilaku staff, guru, kepala sekolah, siswa, dan personil sekolah lainnya (Lukman Hakim, Bukman Lian, Alhadi Yan Putra, 2021:528). Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadly Pangumpia tahun 2013 (Pangumpia, 2013) tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang fungsional dan linear yang berarti diantara kedua variabel tersebut yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu Perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi memiliki dampak yang sangat besar bagi kinerja atau produktivitas pegawai.

Komunikasi organisasional adalah suatu proses kolektif dan interaktif yang menciptakan dan menterjemahkan pesan-pesan. Aktivitas-aktivitas yang terkoordinasi dengan pertalian hubungan diantara para pelakunya baik didalam maupun di luar organisasi menghasilkan sebuah jaringan

kesepahaman. Komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara para guru serta guru dan kepala sekolah diharapkan dapat membantu guru dalam mengembangkan berbagai kompetensi tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Iklim organisasi sebagai wujud dari karakteristik lingkungan organisasi yang dirasakan anggota organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Hal ini disebabkan iklim organisasi berkaitan erat dengan proses penciptaan suasana dan persepsi yang terbentuk oleh guru terhadap suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu guru mencapai tujuan lembaga yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas organisasi pada umumnya. Dengan demikian maka dapat dikatakan kinerja guru pun meningkat (Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto, 2015:175).

Lebih lanjut Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto, (2015:175) mengatakan selain dinamika organisasi yang berpengaruh pada kinerja guru seperti yang sudah diuraikan di atas, salah satu factor yang juga yang menentukan kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu menjalankan fungsi sebagai pemimpin/leader dan juga manajer agar dapat mencapai sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah harus mampu menjadi panutan bagi guru dan juga semua warga sekolah lainnya. Kepala sekolah harus bisa mengenal dengan baik setiap bawahannya (guru), sehingga bisa menggunakan pendekatan/cara yang tepat dalam mengambil tindakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru (Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto, 2015:175).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Rio Harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan tahun 2021 (Ikhsandi & Ramadan, 2021) tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar menyimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru Kepala Sekolah SD Negeri 030 Bagan Jaya selalu memberi motivasi, membimbing, melakukan pembinaan kepada bawahan (staf, guru dan siswa) serta menegakkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di SD Negeri 030 Bagan Jaya. Seperti dalam perencanaan pembelajaran, kepala Sekolah SD Negeri 030 Bagan Jaya selalu memantau perencanaan pembelajaran yang disiapkan oleh guru mulai dari RPP, Media pembelajaran dan silabus dalam jangkang waktu yang ditentukan. Selain itu seperti dalam rapat pembagian tugas Kepala Sekolah membagi tugas secara merata dan sesuai dengan kemampuannya mulai dari bidang kesiswaan, Perpustakaan, UKS, Sarana dan Prasarana maupun Humas dan semua anggota mendapatkan tugasnya masing-masing. Setelah membagi tugas dengan rata, kepala sekolah memberikan pngarahan tentang tugas yang sudah diberikan. Sehingga guru melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan harapan yang diharapkan. Setelah itu kepala sekolah melakukan pengawasan dengan cara pengawasan untuk tenaga kependidikan dilakukan secara langsung dengan memantau progress dari tugas yang diberikan. Sedangkan untuk guru dilakukan supervisi administrasi yang dilakukan setiap awal semester dan supervisi pembelajaran (kunjungan kelas).

Ketika kepemimpinan kepala sekolah bisa menciptakan suasana kenyamanan bagi warga sekolah dalam hal ini guru maka tentu guru akan termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang didukung oleh interaksi di lingkungan sekolah yang sehat, nyaman bagi semua warga sekolah. Interaksi dalam iklim komunikasi organisasi yang sehat menyebabkan guru merasa nyaman untuk melaksanakan tugas, kenyamanan lingkungan sekolah mendorong kenyamanan rasa bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Iklim komunikasi organisasi yang baik akan melahirkan kepercayaan, keputusan yang tepat, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, saling menghargai, dan berorientasi pada tujuan. Semua itu akan terjadi manakala iklim komunikasi organisasi di sekolah dalam kondisi kondusif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christifora Rahawarin, Suharsimi Arikunto Tahun 2015 (Rahawarin & Arikunto, 2015) tentang Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA yang menyimpulkan bahwa (1) komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara; (2) Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku; (3) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara; (4) komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku.

Hasil pengamatan pada SMA Negeri se kecamatan Cengal dapat kemukakan bahwa kinerja guru yang kurang optimal, hal ini dibuktikan

dengan tingkat kedisiplinan yang masih rendah seperti kurang tepat waktu masuk kelas Pada saat pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, guru belum menempatkan diri sebagai fasilitator tetapi lebih menempatkan diri sebagai sumber informasi yang dominan bagi peserta didik sehingga proses pembelajaran berjalan secara monologis (satu arah) bukan dialogis atau multialogis hal ini dibuktikan dengan hasil supervisi pengawas padahal saat ini tuntutan terhadap guru dalam proses pembelajaran harus lebih fleksibel dengan perkembangan peserta didik dan luasnya sumber informasi yang bisa diakses oleh peserta didik secara mandiri. Permasalahan lain yang ditemukan seperti peran kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan masih bersifat monoton tidak banyak kreativitas dan inovasi yang bisa dilakukan hal ini dibuktikan dengan kecenderungan kepala sekolah hanya bersifat formalitas dalam memimpin satuan pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian dan temuan awal permasalahan di SMA Negeri se kecamatan Cengal maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se Kecamatan Cengal”. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru penting dan strategis untuk dikaji secara mendalam sebab variabel-variabel yang diteliti tersebut merupakan variabel yang memberikan dampak bagi kemajuan peserta didik dan kualitas sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang bisa mewujudkan interaksi antar warga sekolah yang harmonis, bekerjasama dan nyaman serta berorientasi pada

trugas dan tanggung jawab. Sejalan dengan itu, iklim komunikasi organisasi juga ikut mempengaruhi interaksi warga sekolah.

Pemilihan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel iklim komunikasi organisasi karena faktor kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah pemimpin satuan pendidikan merupakan kunci utama dan memiliki kewenangan dalam menentukan dan memutuskan suatu kebijakan di sekolah. kepala sekolah sebagai aktor utama dan aktor kunci bagi keberhasilan kinerja guru. Iklim komunikasi organisasi merupakan gambaran suasana interaksi antar seluruh warga sekolah dari kepala sekolah, guru, pegawai dan peserta didik. Variabel ini dianggap memiliki kontribusi kepada kinerja guru karena guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sangat membutuhkan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman, hubungan yang harmonis, tidak adanya tekanan psikologi yang dialami warga sekolah, tidak ada komunikasi yang terputus antar warga sekolah yang berdampak pada sikap saling mencurigai, sikap apatis. Jika kondisi ini muncul di sekolah maka dapat berpengaruh kepada perasaan guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya menurunkan kinerja guru tersebut.

Variabel-variabel tersebut merupakan hal yang mendasar dan termasuk hal baru dilakukan di SMA Negeri se Kecamatan Cengal sehingga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Hal lain yang menjadi daya tarik dalam penelitian ini karena adanya sekolah yang berbeda sebagai lokasi penelitian, tentu pola yang terbentuk dimungkinkan akan bervariasi dan ini memberikan gambaran yang beragam sehingga

dalam analisisnya akan dapat tergambar kondisi yang beragam pula dan memperkaya kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim komunikasi organisasi dan kinerja guru yang terjadi.

Oleh karena itu, penelitian ini tentu harapannya bisa memberikan kontribusi kepada satuan pendidikan yang ada di kecamatan cengal. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah khususnya kinerja guru. Selain itu penelitian bisa menjadi informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim komunikasi organisasi dan kinerja guru memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Ketika salah satu variabel tersebut tidak diperhatikan maka dapat berdampak pada variabel yang lain sehingga dampak yang paling akhir itu terganggunya suasana interaksi di lingkungan satuan pendidikan maka tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan sangat sulit dicapai.

1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian berfungsi untuk membatasi permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Jika masalah tidak dibatasi, maka kajian dalam penelitian akan terlalu luas dan tidak dapat dibahas secara mendalam, sehingga perlu dilakukan pembatasan untuk menghindari kesalahpahaman maksud dari penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan pada aspek materi yang akan diteliti dan pada aspek obyek sebagai berikut :

1. Pembatasan pada aspek materi yang diteliti yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Guru.

2. Pembatasan pada aspek subyek yang diteliti yakni guru SMA se Kecamatan Cengal yakni guru SMA Negeri 1 Cengal dan guru SMA Negeri 27 OKI

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal ?
2. Apakah ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim komunikasi organisasi dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala SMA Negeri se kecamatan Cengal

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam menyusun program peningkatan kepemimpinan kepala sekolah.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam menciptakan dan meningkatkan iklim komunikasi organisasi.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Guru

1. Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi untuk mendukung proses pembelajaran.
2. Hasil penelitian ini dijadikan acuan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

c. Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam mengkaji lebih mendalam terkait kepemimpinan kepala sekolah, iklim komunikasi organisasi, dan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan mutu satuan pendidikan.