

**TEACHER PERFORMANCE ASSESSED FROM LEADERSHIP QUALITY,
WORK EXPENSE, COMMUNICATION AND COMPETENCY
(Study at the Surakarta Batik Education Foundation)**

Safi'i, Istiatin, Supawi Pawenang
Universitas Islam Batik Surakarta
Email : msafii.solo@gmail.com

Abstract : *This research took place at the Surakarta Batik Education Foundation. This type of research is a quality or correlational relationship which will explain the asymmetrical relationship between the variables studied. The research sample was 74 teachers of the Surakarta Batik Education Foundation. Collecting data using questionnaires, interviews, observation and documentation. The data analysis technique used multiple regression test, F test, t test, and determination test (R^2). The results showed: 1) There is an effect of leadership quality, workload, communication and teacher competence together on the teacher performance of the Surakarta Batik Education Foundation. Thus, the better the quality of leadership, workload, communication and teacher competence, the better the performance of teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. 2) There is an effect of leadership quality on teacher performance. Thus, the better the quality of leadership, the higher the performance of teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. 3) There is an effect of workload on teacher performance. Thus, the better the level of workload, the higher the performance of teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. 4) There is an effect of communication on teacher performance. Thus, the better the level of communication, the higher the performance of teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. 5) There is an effect of competence on teacher performance. Thus, the better the level of competence, the higher the performance of teachers at the Surakarta Batik Education Foundation.*

Keywords: *leadership quality, workload, communication, competence, and teacher performance.*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu upaya terus menerus yang bertujuan mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan peserta didik dalam mempersiapkan mereka agar mampu menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan investasi masa depan bagi seseorang atau suatu bangsa yang akan meraih suatu kehidupan lebih sejahtera. Dengan pendidikan yang lebih baik maka suatu bangsa akan menuju suatu perubahan tatanan kehidupan yang rapi dan tertib untuk mencapai peradaban modern. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan yang berkualitas atau bermutu. Artinya, bahwa dalam menyelenggarakan pendidikan diperlukan suatu proses pendidikan yang bermutu. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan beberapa komponen penyelenggaraan yang berkualitas mulai dari peraturan penyelenggaraan, sumber daya pendidikan dan tenaga pendidikan, kurikulum, sarana-prasarana serta sistem penilaian yang berkualitas.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan, oleh karena itu pembangunan dan peningkatan Sumber Daya Manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan Sumber Daya Manusia pendidikan

pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. (Rahayu, 2017).

Kualitas pendidikan perlu ditingkatkan konsekuensinya. Keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang berupa human resources maupun material resources. Sumber (resources) merupakan salah satu bagian domain manajemen dari teknologi pembelajaran. Sumber dapat diasumsikan mencakup materi cetak, sumber lingkungan dan nara sumber. Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat sumber daya manusia dan sumber sarana dan prasarana (material resources) tersebut dapat diartikan dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Berbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Guru dituntut untuk mampu menyampaikan misi dan visi sekolah kepada masyarakat secara luas. Kompetensi profesi meliputi menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. "Kebersihan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran" (Supardi, 2013: 7).

Menurut Asiah (2017: 6) pemberdayaan mutu pendidikan secara umum ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru, dan keefektifan guru dapat dicapai bila para guru memiliki kinerja yang tinggi dan baik. Bahkan pandangan yang lebih luas, mutu belajar siswa secara langsung juga dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik, dalam proses pembelajaran apabila guru memiliki kinerja yang baik, siswa akan dapat belajar lebih mudah dan mencapai hasil belajar yang optimal.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Rusman, 2013: 73).

Upaya membentuk guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Oleh karena itu kepemimpinan diartikan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola suatu sekolah guna mengelola terlaksananya proses belajar mengajar yang baik antara guru dan peserta didik. (Giantoro, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja pastinya dialami oleh setiap pegawai formal maupun non formal. Pengertian beban kerja itu sendiri beragam namun dengan konsep yang sama. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus dalam diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis, atau dengan kata lain beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi. (Yurasti, 2015).

Menurut (Masykur, 2019) beban kerja merupakan kegiatan rata-rata dari beberapa aspek pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang, beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat dari beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang karyawan memiliki gangguan kesehatan akibat kerja. Menurut (Alfianoor, 2019) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Faktor berikutnya selain faktor kepemimpinan kepala sekolah dan beban kerja yang berpengaruh dengan kinerja guru adalah komunikasi. (Rosyida, 2017) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu hal yang wajib di dalam organisasi. dengan komunikasi yang baik, dapat memperlancar jalannya perusahaan dan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan, baik tujuan karyawan maupun organisasi. Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain, pertukaran ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. (Yulianti, 2017)

Sedangkan menurut (Astimawati, 2019) Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memiliki hubungan yang baik dengan yang lain. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk membuat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru. Seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang luas, jujur, bertanggung jawab, berani dalam mengambil keputusan, dan ia juga harus mempunyai keahlian berkomunikasi yang sangat baik. Komunikasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Setiap pemimpin pasti memiliki bawahannya dimana bawahannya tersebut akan mengeluarkan gagasan/ide yang akan dipaparkan. Sehingga seorang pemimpin tersebut dapat mengambil keputusan berdasarkan gagasan/ide tersebut. Salah satu faktor untuk mengoptimalkan kinerja adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Semakin baik komunikasi yang tercipta di tempat kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. (Prasetio, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Menurut (Ridwan dan Sopandi, 2018) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik suatu individu dihubungkan dengan hasil dalam suatu pekerjaan. Kompetensi guru menunjukkan kemampuan guru dalam merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap oleh guru itu sendiri (Suwantomo, 2019). Sedangkan (Giantoro, 2019) mengatakan kompetensi seorang guru mempengaruhi kinerjanya pada saat melaksanakan proses belajar mengajar, dimana kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi pendidikan, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul: *Kinerja Guru Ditinjau Dari Kualitas Kepemimpinan, Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi (Studi pada Yayasan Pendidikan Batik Surakarta)*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013: 45). Secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya. (Mulyasa, 2013 : 88). Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Menurut Supardi, (2013:54) “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.” Supardi menjelaskan bahwa Kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 65). Lebih lanjut, Supardi mengungkapkan bahwa “guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki

kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya”.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada tingkat profesionalisme guru.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Menurut Sutikno (2014:16) ”Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sedangkan Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Siagian (2016: 46): Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang/atau sekelompok orang untuk antara lain memperoleh kepercayaan dari orang-orang yang dipimpin dan ketrampilan untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpin itu sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan efektif, efisien, dan ekonomis.

Beberapa pengertian tentang kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas maka dapatlah dirangkum bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses dari kegiatan memimpin, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tindakannya dapat berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus dalam diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis. Beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi. (Yurasti, 2015:96). Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Tarwaka (2015:104), menyebutkan bahwa “Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Komunikasi

komunikasi secara harfiah adalah proses menghubungi atau mengadakan perhubungan. Ahli komunikasi mengatakan bahwa “*communication is the process of sending and reciving symbols with attach meaning*”. Artinya bahwa komunikasi sebagian kegiatan penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. *Communication is the evoking of a shered or common meaning in another person.* (Nelson & Quick, 2006: 250).

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. (Morrison 2013: 1). Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan

lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Komunikasi akan berhasil apabila pikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi akan gagal jika sewaktu menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol. (Pakpahan, 2019:83).

Kompetensi

Sjahrial (2011: 71) mendefinisikan bahwa “kompetensi adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya.” Lebih operasional lagi yang dikemukakan oleh Sukari (2011: 52) yang menjelaskan bahwa “kinerja widyaiswara adalah kemampuan widyaiswara selaku pengajar dalam membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan hubungan antar pribadi. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya dan dapat menunjukkan kerjanya yang berupa merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi.

Suatu pengajaran akan bisa disebut berjalan dan berhasil secara baik, manakala mampu mengubah diri peserta didik dalam arti yang luas serta mampu menumbuhkembangkan kesadaran peserta didik untuk belajar, sehingga pengalaman yang diperoleh peserta didik selama ia terlibat di dalam proses pengajarannya itu, dapat dirasakan manfaatnya secara langsung bagi perkembangan pribadinya. (Royani, 2014: 4).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan peneliti gunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 14).

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang ada di sekolah-sekolah lingkup Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Berdasarkan data yang ada, jumlah guru ada 290 orang, terdiri dari guru yang mengajar di SMP sebanyak 65 orang, mengajar di SMA Batik 1 dan SMA Batik 2 sebanyak 122 orang, mengajar di SMK Batik 1 dan SMK Batik 2 sebanyak 103 orang.

Dalam menentukan sampel Arikunto (2013: 134) mengemukakan: “jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10- 15% atau 20-25% atau lebih”. Sehubungan dengan populasi lebih dari 100, maka diambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 74 responden.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh simultan kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil Pengolahan dengan menggunakan analisis data didapat ada pengaruh yang signifikan kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Penelitian ini sejalan dengan Masykur, Prasetio, Pakpahan (2019) bahwa kinerja guru adalah kulminasi dari proses perolehan atau kompetensi yang dicapai karena didukung oleh kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi dan kompetensi guru. Faktor-faktor tersebut merupakan proses yang berdimensi, saling melengkapi dan memperkuat. Faktor penting yang menyebabkan guru bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Faktor-faktor tersebut adalah kualitas kepemimpinan yang merupakan pendorong untuk mencapai prestasi kerja, beban

kerja yang tidak terlalu berat dan juga tidak terlalu ringan untuk dilaksanakan guru dalam mengajar, serta adanya komunikasi yang harmonis dengan atasan, sesama guru, ataupun dengan bawahan merupakan pendukung kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, demikian juga kompetensi guru lebih bersifat kemampuan pribadi guru yang profesional dalam mengemban tugas mengajar.

2. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru

Hasil Pengolahan dengan menggunakan analisis data didapat pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru masih relevan, penelitian ini sejalan dengan Ridwan & Sopandi (2018) bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sehingga seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

Hasil pengolahan dengan menggunakan analisis data didapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfianoor (2019) bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan jawaban dari responden pada guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya beban kerja seorang guru maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru.

Hasil pengolahan dengan menggunakan analisis data didapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Penelitian ini juga selaras dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Pakpahan & Astimawati (2019) bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komunikasi, maka semakin tinggi kinerja guru. Komunikasi kerja berhubungan erat dengan kenyamanan guru dalam mengajar, dengan adanya kondisi kerja yang baik, adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama pimpinan yang sehari-harinya berhubungan dengan pekerjaan, pembagian tugas yang sesuai, adanya kerjasama dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi yang sehari-harinya berhubungan dengan pekerjaan.

5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil pengolahan dengan menggunakan analisis data didapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. penelitian ini sejalan dengan Suwanton, Ridwan & Sopandi (2018) bahwa kompetensi guru yang sesuai dengan profesi yang melekat pada guru yang bersangkutan akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya dengan meningkatkan kemampuan profesionalnya dan keterampilan dalam mengajar sehingga kinerja guru tersebut akan lebih meningkat.

Seorang guru dianggap mempunyai kompetensi jika guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, guru mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah, dan guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas. Apabila guru menguasai kemampuan

tersebut di atas, maka diharapkan hasil belajar dapat tercapai secara optimal. Suatu pengajaran akan bisa disebut berjalan dan berhasil secara baik, manakala mampu mengubah diri peserta didik dalam arti yang luas serta mampu menumbuh-kembangkan kesadaran peserta didik untuk belajar, sehingga pengalaman yang diperoleh peserta didik selama ia terlibat di dalam proses pengajarnya itu, dapat dirasakan manfaatnya secara langsung bagi perkembangan pribadinya. Kunci pokok pengajaran itu ada pada seorang guru (pengajar).

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Variabel Kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Hasil *uji t* menunjukkan :

1. Kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
5. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* atau koefisien determinan (R^2) = 0,461, artinya besarnya sumbangan variabel kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta dipengaruhi sebesar 46,1, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor unik lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan implikasi dan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh kualitas kepemimpinan, beban kerja, komunikasi, dan kompetensi, maka dapat memberikan petunjuk pada pihak Yayasan Pendidikan Batik Surakarta untuk memperhatikan keempat faktor tersebut, agar kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta, khususnya meningkat dan lebih baik.
2. Perlunya kepemimpinan yang demokratis di sekolah, tercapainya kinerja guru secara riil akan dapat berhasil dengan baik apabila salah satunya didukung oleh fungsi manajerial kepala sekolah. Sikap penampilan pimpinan yang selalu membuat bawahan senang akan berdampak positif dan menciptakan iklim kondusif di tempat kerja, sehingga menunjang kinerja guru Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
3. Perlunya beban kerja mengidentifikasi baik jumlah guru maupun kualifikasi guru yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisa jabatan ini dimaksudkan agar beban kerja yang diberikan kepada guru sesuai dengan kemampuan guru tersebut, tidak terlalu sedikit dan juga tidak terlalu berlebihan.
4. Perlunya adanya komunikasi yang harmonis, sekolah yang memiliki hubungan kerja yang harmonis akan memberikan kontribusi terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja guru tersebut akan lebih meningkat.
5. Perlunya kompetensi guru yang profesional dalam menunjang dan meningkatkan kinerjanya.
6. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja guru perlu didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memadai, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat direspon oleh para guru sesuai dengan kewenangannya selaku kepala sekolah.

7. Sebaiknya kinerja guru menjadi pembicaraan serius karena mendapat sorotan dari masyarakat maupun orang tua peserta didik, Guru harus dapat bekerja yang efisien sesuai dengan beban kerja, memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, sesama guru dan bawahan untuk berbagai kegiatan yang dapat diikuti untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianoor. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut. STIA Bina Banua Banjarmasin". *Jurnal Penelitian Vol. 13 No. 4*.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No.7, 2014*.
- Astimawati. 2019. "The effect of the headmaster Communication and Listening Skill to The Teachers in School Leadership". *EEIC in conjunction with the 9th Annual International Conference*. 18-19 September 2019, 255-257.
- Bafadal, Ibrahim, 2013, *Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Darma, Surya dan Usman, Husaini. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah Yang Efektif. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No.2 Agustus 2009*. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djarwanto PS. & Pangestu Subagyo. 2012. *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zein, Aswan. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Edisi Revisi, Jakart: Rineka Cipta.
- Fajar, Marhaeni. 2019. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta Barat: Graha Ilmu.
- Fatimah, Djailani, Khairudin. 2015. "Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie". *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 3 No. 4 hal. 149-159*.
- Giantoro dkk. 2019. "Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga". *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 02 Tahun 2019*. 1-11.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS Versi 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, Basri, Aminuddin, Hassan. 2019. "Hubungan Antara Asisten Senior Ekstra Kuliluler Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Guru Ekstra Kulikuer di Malaysia". *International Jurnal Of Academic Research in Business & Social sciences*. Vol. 9 No. 11, 2019 Pg. 1481-1494.
- Hadis dan Nurhayati. 2012 *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakart: Bumi Aksara.
- Hamdayana, Jumanta. 2016. *Metodologi Pengajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, Ali dan Muhlirarini. 2014. *Perencanaan dan Strategi Pembelajaran Matematika*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Helmawati. 2013. *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skill*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Herman. 2011. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th.16 No. 1, Maret 2011.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mari'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Krisna, M. 2012. "Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012". *Jurnal Mahasiswa*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok.
- Majid, Abdul. 2013. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. 2017. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masykur, Sunaryo, Anwarodin. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja (Di SMKN 1 Pujon Kabupaten Malang)". *Jurnal Riset Manajemen*. Hal. 58-71.
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi: Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.
- Mulyana, Deddy. 2017. *lmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 20. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muogbo U.S. 2013. "The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)". *The International Journal Of*

Engineering And Science (IJES) //Volume//2 //Issue// 7 //Pages// 70-80//2013// ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805. www.theijes.com The IJES Page 70.

- Murtiningsih, Kristiawan, Lian. 2019. "The Correlation Between Supervision Of Headmaster And Interpersonal Communication With Work Ethos Of The Teacher:.". *European Journal of Education Studies*. Vol. 6 Hal. 246-256.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT. RemajaRosda Karya.
- Pakpahan dkk. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar". *Jurnal Penelitian*. Hal. 131-138.
- Prasetyo, Istiatin, Hartono. 2019. "Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri". *Edunomika* Vol. 03 No. 1 Hal. 28 - 34, Feb. 2019.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rahayu, Idris, Herawati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan Vol IV No. 352*.
- Rahayu. 2017. "Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama". *Jurnal Manajemen Pendidikan – Vol. 12, No. 1, Januari 2017: 73-84*.
- Ramdani, Yani. 2012. "Pengembangan Instrumen dan Bahan Ajar untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi, Penalaran, dan Koneksi Matematis dalam Konsep Integral". *Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol 13 No. 1*.
- Ridwan & Sopandi. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Pertiwi". *TEDC vol. 12 No. 3 September 2018 hal. 278-286*.
- Rivai, Feithzal. 2013. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhamad; Idrus, M. Syafiie; Djumahir; dan Intarti, Rahayu. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 3 Issue 2 February 2014 PP. 64-79. www.ijbmi.org*.
- Royani, Ahmad HM. 2014. *Pengelola Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Sahertian, Piet. A. 2010. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi.
- Sari, Fajar Maya. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto". *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137-153.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Henry Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjahrial, Zulfdiati. 2001. "Persepsi Siswa Mengenai Ilmu Kimia, Hasil Belajar Siswa, Penilaian Siswa Terhadap Kinerja Guru Serta Hubungannya Dengan Minat Siswa Belajar Ilmu Kimia", *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Nomor 1, Desember 2011.
- Sudjana, Nana, 2010, *Dasar-dasar Proses Belajar*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sukari. 2011. "Studi Korelasi Antara Persepsi Widyaiswara Terhadap Jabatannya dan Motivasi kerja Dengan Kinerja Widyaiswara", *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Nomor 1.
- Sunarto dan Purwoatmodjo, D. 2011. "Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak". *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Sunyoto D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, Yogyakarta: Caps Publishing.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susilowati, Susanto, & Daharti. 2013. "Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process". *Journal of Economics and Policy*. Hal. 80-92.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Suwatno & Priansa, Donni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suwantono, Indrawati, Hidayat. 2019. Analisis kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui semangat kerja di SMK Negeri 2 Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan Vol. 3 No. 5 Mei (2019). Hal. 670-685.*
- Tarwaka. 2015. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahab, Abd. & Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Widowati, Kristin, 2009, "Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se Kecamatan Jebres Kota Surakarta", *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Unisri, Surakarta.
- Widodo. 2011. "Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan Penabur- No.17/Tahun ke-10/Desember 2011.*
- Wijaya, Cece dan Rusyan. 2012 *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yudani, N.M. 2013. "Kontribusi Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru IPS Se-Kabupaten Tabanan. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).*
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks
- Yurasti. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan Dan UKM (KOPERINDAG Dan UKM) Kabupaten Pasaman Barat" *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 3. No. 1. ISSN : 2337-3997.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat.
- Yusof, Nursalam, Osman, Noor. 2016. Budaya Sekolah dan Hubungannya dengan Kepemimpinan Guru. *International Journal of Academic Resarch in Bussiness and Social Science. Vol. 6 No. 11 page 272-286.*