

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOHESIVITAS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
(MGMP) DI MAN 2 MODEL MEDAN**

Roslina Nasution

Guru MAN 2 Model Medan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan; mengetahui pengaruh kohesivitas terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan serta mengetahui pengaruh komunikasi, kohesivitas, dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan. Adapun tempat dilakukannya penelitian ini adalah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Medan Jl. Willem Iskandar Kec. Medan Tembung, Medan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAN Model 2 Medan yang berjumlah 100 orang. Adapun sampel dari penelitian ini berjumlah 50 orang atau setengah dari jumlah populasi. Penelitian yang terdiri dari empat variabel ini diukur dengan menggunakan teknik angket yaitu dengan menyusun daftar kuisioner dan selanjutnya disebarakan kepada responden untuk mereka jawab. Tiap variabel ditentukan dalam beberapa indikator yang pemilihannya berdasarkan kajian teori. Data dari hasil penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis variasi (anava) dua jalan yang melibatkan tiga variabel independen yaitu pengaruh komunikasi (X 1), Kohesivitas (X2), dan Kepemimpinan (X3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja MGMP (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas ditemukan pengaruh Komunikasi, Kohesivitas, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP MAN 2 Model Medan. Secara parsial kohesivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP MAN 2 Model Medan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP MAN 2 Model Medan. Secara simultan komunikasi, kohesivitas, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.056% terhadap kinerja MGMP MAN 2 Model Medan Medan. Artinya terdapat 90 % variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja MGMP MAN 2 Model Medan

Kata kunci: Komunikasi, Kohesivitas, Kepemimpinan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di MAN 2 Model Medan.

Pendahuluan

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan komunikasi organisasi. Interaksi yang terjadi pada setiap individu diperlukan dalam suatu lembaga guna penyampaian pesan atau informasi kepada orang lain. Komunikasi organisasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi dan hampir seluruh waktu seseorang digunakan untuk berkomunikasi. Dua orang atau lebih yang saling bekerja sama dalam pekerjaan tentu memerlukan komunikasi antar mereka. Arus komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan antara individu yang dikenal dengan komunikasi horisontal.

Semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semakin baik pula kemungkinan kerja samanya. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, “Komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap pembentukan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja guru” (Wibowo, 2013: 44). Disamping itu guna tercapainya kinerja guru yang maksimal, diperlukan faktor dorongan dari tiap individu yang disebut dengan motivasi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Setiap individu perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi di sekolah.

Danim menyatakan bahwa, “Guru berperan sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator” (Danim, 2011: 44). Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa setiap guru hendaknya memiliki motivasi guna tercapainya tujuan. Usaha memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah. Dilihat dari batas usia dan lamanya bekerja, motivasi seseorang akan semakin menurun. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi untuk berprestasi. Disamping motivasi yang tak kalah pentingnya adalah komunikasi.

Pentingnya komunikasi dalam sistem pengendalian manajemen untuk memonitor atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau yang diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer di dalam mengelola perusahaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada stakeholders.

Salah satu kegagalan dalam kegiatan belajar mengajar pada umumnya dikarenakan faktor komunikasi yang tidak diperkuat. Lemahnya komunikasi dalam kelas membuat pengajar mengalami kesusahan dalam mengelola kelas. Hal-hal semacam inilah yang harus kita hindari supaya kegagalan dalam menjalan proses belajar mengajar tidak terulang kembali. Hal yang perlu kita lakukan agar meminimalisir kegagalan dalam proses belajar mengajar adalah dengan menguasai bagaimana cara berkomunikasi yang benar di dalam kelas.

Termasuk dalam organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sangat dibutuhkan komunikasi yang baik, jika tidak maka seorang guru bisa saja tersinggung dengan perkataan guru yang lain akibatnya terjadilah perselisihan, keretakan yang tidak menguntungkan dalam organisasi MGMP di sekolah.

Di MAN 2 Model Medan komunikasi antara guru dengan guru sudah berjalan dengan baik, walaupun ada satu atau dua orang yang kelihatannya kurang baik dalam berkomunikasi seperti mau menang sendiri, bicaranya saja yang mau didengar atau tidak menghargai pendapat teman lain sesama guru, yang berakibat guru tersebut tidak punya teman dan ditinggalkan temannya yang lain sesama guru.

Disamping komunikasi para guru di sekolah juga diperlukan kohesivitas. Daft dan Marcic, menjelaskan bahwa kohesivitas itu merupakan kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Atau kata singkatnya adalah membuat anggota nyaman dan merasa terikat sehingga anggota malas untuk meninggalkan atau mencari kelompok baru.

Kohesivitas kelompok merupakan kecenderungan anggota kelompok untuk tetap berada di dalam kelompok tersebut dengan membentuk ikatan sosial, sehingga para anggota tetap bertahan dan bersatu dalam kelompok untuk menuju suatu tujuan tertentu yang sudah disepakati.

Dalam MGMP kohesivitas ini sangat diperlukan karena dengan kohesivitaslah timbul kecintaan terhadap organisasi ini, sehingga apa yang menjadi tujuan dari MGMP itu dapat tercapai.

Observasi awal yang penulis lakukan di MAN 2 Model Medan bahwa kohesivitas guru yang tergabung dalam wadah MGMP itu cukup baik. Hal itu ditandai dengan antusiasnya para guru jika ada pertemuan dalam rapat MGMP hampir semua guru yang tergabung dalam MGMP tertentu hadir. Sebagai contoh MGMP pelajaran Bahasa Indonesia, jika ada rapat yang berkaitan dengan pemecahan persoalan pada pelajaran Bahasa Indonesia karena mau melaksanakan ujian, apakah kaitannya dengan teknis membuat soal, maka semua guru mata pelajaran Bahasa Indonesia hadir dalam rapat.

Namun di antara guru-guru yang rajin dan antusias tergabung dalam MGPM masih saja ditemukan guru yang kurang perhatian terhadap MGMP ini walau jumlahnya tidak banyak. Ini ditandai dengan tidak hadirnya pada setiap, kurangnya memberikan tanggapan atau solusi terhadap persoalan yang terjadi, kurang bersemangat dalam pertemuan yang dilakukan. Kecintaan seseorang terhadap organisasi yang diikutinya tidak terlepas dari kepemimpinan ketua organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam kehidupan berorganisasi. Banyak gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk kemudian diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya. Diantara teori kepemimpinan yang unggul adalah teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Yukl mengatakan, dalam teori *path goal*, kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai (Yulk, 2010: 50). Hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja individu atau pegawai, dari hasil penelitian Sani dan Maharani ada korelasi positif, dimana kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Sani, 2012: 42).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni pengembangan profesi guru. Hal tersebut penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru yang menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam penerapannya. Kinerja individu dalam hal ini guru dalam organisasi dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan (*work*) dengan keahlian (*skill*), begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Kepemimpinan ketua MGMP dan guru mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap organisasi MGMP di MAN 2 Model Medan. bimbingan dan arahan yang dilakukannya mejadikan organisasi MGMP di MAN 2 Medan mempunyai arah dan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi-motivasi yang dilakukan oleh ketua MGMP juga memberikan semangat bagi guru untuk menjadi MGMP terbaik dari MGMP yang ada.

Sebagai contoh, guru-guru mata pelajaran Bahasa Indonesia ingin menjadi yang terbaik dari guru-guru mata pelajaran lain. Terbaik yang diharapkan ialah baik dari sisi administrasinya, kinerjanya, disiplinnya serta kekompakannya.

Dari latar belakang masalah yang penulis ungkapkan, maka penulis berkeinginan mengetahuinya lebih dalam lagi dalam bentuk penelitian Tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kohesivitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan.”

Pembahasan

A. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik skor masing-masing variabel yang diteliti, yakni Komunikasi, Kohersivitas, Kepemimpinan dan Kinerja MGMP. Dari keempat variabel tersebut disajikan berupa data mentah yang telah diperoleh dengan menggunakan teknik statistik deskriptif.

Dari pemeriksaan yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang standad deviasi, dan median. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar ketiga data variabel tersebut.

Tabel 4.1

Ringkasan Deskripsi Data setiap Variabel

Statistik Dasar	X ₁	X ₂	X ₃	Y
N	50	50	50	50
Mean	62,66	61,66	53,96	65,56
Median	62,00	61,00	53,50	67,50
Modus	58,00	57,00	53,00	70,00
Varians	34,03	36,07	44,37	28,86
Sim. Baku	5,83	6,01	6,66	5,37
Minimum	50,00	49,00	20,00	55,00
Maxsimum	74,00	73,00	64,00	74,00

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

1. Deskripsi Data Variabel Komunikasi (X₁)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 50 dan tertinggi 74 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 62,66, median sebesar 62, modul sebesar 58, varians sebesar 34,03, dan simpangan baku sebesar

5,83. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptive yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.2

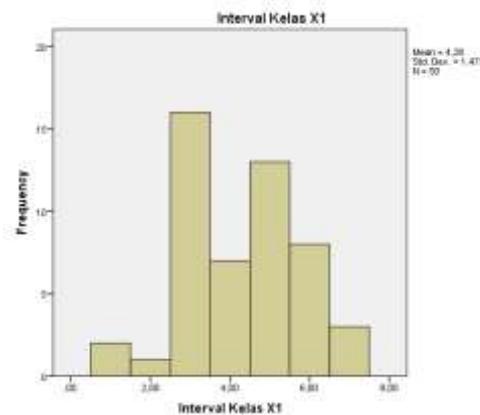
Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi (X₁)

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif (%)
1	48 – 51	2	4,0
2	52 – 55	1	2,0
3	56 – 59	16	32,0
4	60 – 63	7	14,0
5	64 – 67	13	26,0
6	68 – 71	8	16,0
7	72 – 75	3	6,0
Jumlah		50	100

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 50 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 2 responden terdapat pada interval 48–51 atau 4%, 1 responden pada interval 52–55 atau 2%, 16 responden pada interval 56–59 atau 32%, 7 responden pada interval 60–63 atau 14%, 13 responden pada interval 64–67 atau 26%, 8 responden pada interval 68–71 atau 16% serta 3 responden pada interval 72–75 atau 6,0%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 24 responden atau 48% skor komunikasi responden di atas nilai rata-rata dan 26 responden atau 52% berada di bawah nilai rata-rata. Di samping itu diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 56–59 dan terendah pada kelas interval 52–55. Di bawah ini disajikan histogram distribusi skor variabel kepercayaan diri siswaseperti pada gambar 4.1.



Gambar 4.1. Grafik Histogram Data Komunikasi

2. Deskripsi Data Variabel Kohersivitas (X_2)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 49 dan tertinggi 73 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 61,66, median sebesar 61, modul sebesar 57, varians sebesar 36,07, dan simpangan baku sebesar 6,01. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptive yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.3

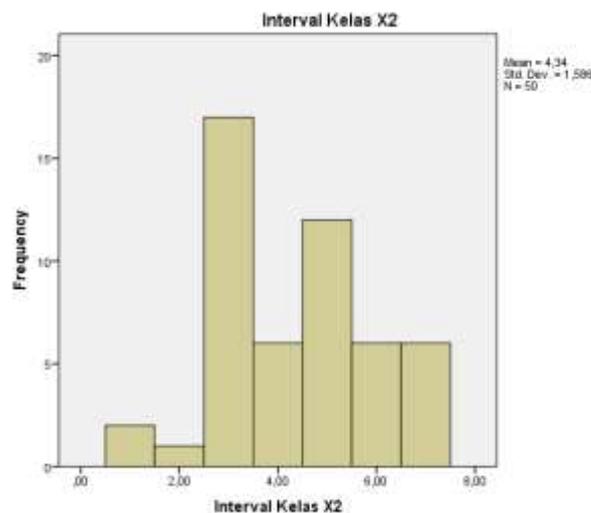
Distribusi Frekuensi Skor Kohersivitas (X_2)

2	Kelas Interval	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif (%)
1	47 – 50	2	4,0
2	51 – 54	1	2,0
3	55 – 58	17	34,0
4	59 – 62	6	12,0
5	63 – 66	12	24,0
6	67 – 70	6	12,0
7	71 – 74	6	12,0
Jumlah		50	100

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 50 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 2 responden terdapat pada interval 47–50 atau 4%, 1 responden pada interval 51–54 atau 2%, 17 responden pada interval 55–58 atau 34%, 6 responden pada interval 59–63 atau 12%, 12 responden pada interval 63–66 atau 24%, 6 responden pada interval 67–70 atau 12% serta 6 responden pada interval 71–74 atau 12%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 24 responden atau 48% skor komunikasi responden di atas nilai rata-rata dan 26 responden atau 52% berada di bawah nilai rata-rata. Di samping itu diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 55–58 dan terendah pada kelas interval 51–54. Di bawah ini disajikan histogram distribusi skor variabel kepercayaan diri siswaseperti pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. Grafik Histogram Data Kohersivitas

3. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X₃)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 20 dan tertinggi 64 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 53,96, median sebesar 53,5, modul sebesar 53, varians sebesar 44,37, dan simpangan baku sebesar 6,66. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptive yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.4

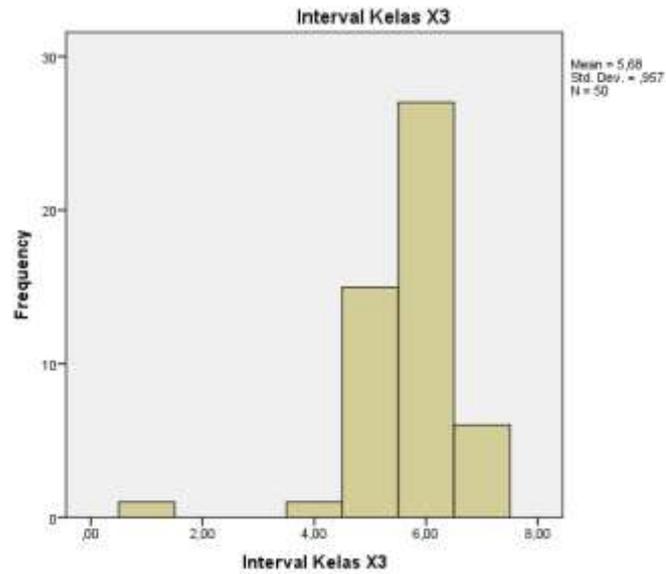
Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X_3)

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif (%)
1	18 – 24	1	2,0
2	25 – 31	0	0
3	32 – 38	0	0
4	39 – 45	1	2,0
5	46 – 52	15	30,0
6	53 – 59	27	54,0
7	60 – 66	6	12,0
Jumlah		50	100

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 50 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 1 responden terdapat pada interval 18–24 atau 2%, 0 responden pada interval 25–31 atau 0%, 0 responden pada interval 32–38 atau 0%, 1 responden pada interval 39–45 atau 2%, 15 responden pada interval 46–52 atau 30%, 27 responden pada interval 53–59 atau 54% serta 6 responden pada interval 60–66 atau 12%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 33 responden atau 66% skor kepemimpinan di atas nilai rata-rata dan 17 responden atau 34% berada di bawah nilai rata-rata. Di samping itu diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 53–59 dan terendah pada kelas interval 25–31 dan 32–38 yang memiliki frekuensinya 0. Di bawah ini disajikan histogram distribusi skor variabel kepercayaan diri siswaseperti pada gambar 4.3.



Gambar 4.3. Grafik Histogram Data Kepemimpinan (X_3)

4. Deskripsi Data Variabel Kinerja MGMP (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 55 dan tertinggi 74 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 65,56, median sebesar 67,5, modul sebesar 70, varians sebesar 28,86, dan simpangan baku sebesar 5,37. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Skor Kinerja MGMP (Y)

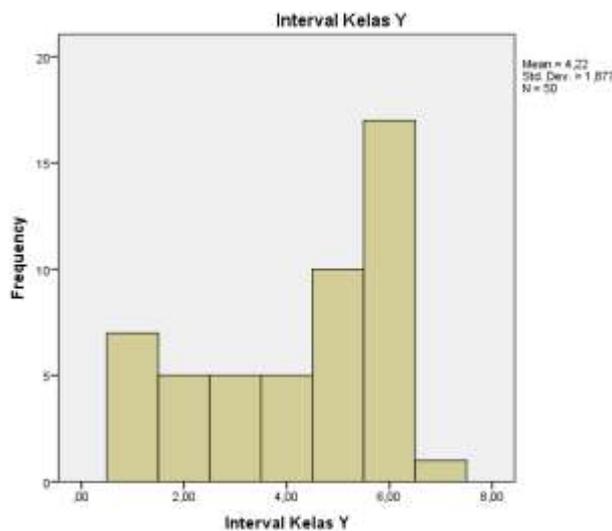
No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif (%)
1	55 – 57	7	14,0
2	58 – 60	5	10,0
3	61 – 63	5	10,0
4	64 – 66	5	10,0
5	67 – 69	10	20,0

6	70 – 72	17	34,0
7	73 – 75	1	2,0
Jumlah		50	100

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 50 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 7 responden terdapat pada interval 55–57 atau 14%, 5 responden pada interval 58–60 atau 10%, 5 responden pada interval 61–63 atau 10%, 5 responden pada interval 64–66 atau 10%, 10 responden pada interval 67–69 atau 20%, 17 responden pada interval 70–72 atau 34% serta 1 responden pada interval 73–75 atau 2%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 28 responden atau 56% skor kinerja MGMP di atas nilai rata-rata dan 22 responden atau 44% berada di bawah nilai rata-rata. Di samping itu diketahui bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 70–72 dan terendah pada kelas interval 73–75. Di bawah ini disajikan histogram distribusi skor variabel kepercayaan diri siswaseperti pada gambar 4.2.



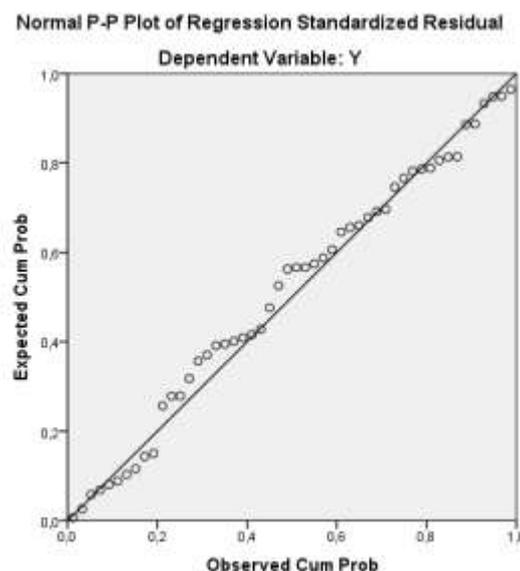
Gambar 4.4. Grafik Histogram Data Kinerja MGMP (Y)

A. Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini mengungkapkan tiga variabel bebas terdiri dari Komunikasi (X_1), Kohersivitas (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja MGMP (Y). Teknik yang digunakan adalah Anava 2 Jalur. Sebelum data diolah dengan teknik analisis dua jalur perlu didahului dengan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas, homogenitas atas X_1 , X_2 , X_3 dan Y .

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2013 : 160).



Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji di atas dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Dar grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* ini

menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. (Imam Ghozali, 2013:105). Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolenearitas :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	,428	2,335
Kohesivitas (X ₂)	,333	3,007
Kepemimpinan (X ₃)	,658	1,520

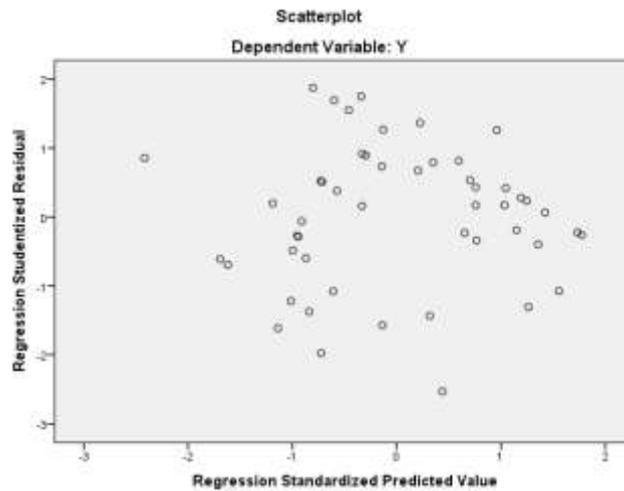
a. Dependent Variable: Kinerja MGMP (Y)

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali,2013:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem

autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2013:110).

Tabel 4.6

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,678 ^a	,459	,424	4,07704	2,440
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Nilai DW sebesar 1,884, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel 4 (k = 4). Nilai DW 2,440 lebih besar dari batas (du) 1,738 dan kurang dari 4-1,738 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H₀ yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	30,617	6,826	
	Komunikasi (X ₁)	0,439	0,153	0,477
	Kohesivitas (X ₂)	0,237	0,104	0,200
	Kepemimpinan (X ₃)	0,311	0,308	0,461

a. Dependent Variable: Kinerja MGMP (Y)

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan data tabel 4.7 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 30,617 + 0,439X_1 + 0,237X_2 + 0,311X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

a. Konstanta 30,617

Nilai konstanta sebesar 30,617, berarti jika variabel Komunikasi, Kohesivitas dan Kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja MGMP akan bernilai sebesar 30,617. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel Komunikasi, Kohesivitas dan Kepemimpinan maka kinerja pegawai akan sebesar 30,617 dan menunjukkan hasil yang positif.

b. (a₁) = 0,439

Hal ini berarti variabel Komunikasi mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,439 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Komunikasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP akan meningkat sebesar 0,439.

c. $(a_2) = 0,237$

Hal ini berarti variabel Kohesivitas mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,237 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kohesivitas meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP akan meningkat sebesar 0,237.

d. $(a_3) = 0,311$

Hal ini berarti variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,311 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP akan nilai sebesar 0,311.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t, Uji F serta Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis pertama, kedua dan ketiga sedangkan uji F digunakan untuk menjawab hipotesis keempat. Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah masing-masing penggunaan uji hipotesis.

1. Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,486	0,000
	Komunikasi (X_1)	2,877	0,006
	Kohesivitas (X_2)	2,283	0,027

	Kepemimpinan (X_3)	3,657	0,036
--	------------------------	-------	-------

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 50 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t_{tabel} sebesar 2,02. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja MGMP sebagai berikut :

Hipotesis pertama : Uji hipotesis komunikasi terhadap kinerja MGMP dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,877 lebih besar dari t_{tabel} 2,02 dengan signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 . Berarti dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak, maka ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP.

Hipotesis kedua : Uji hipotesis kohesivitas terhadap kinerja MGMP dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_2 sebesar 2,283 lebih besar dari t_{tabel} 2,02 dengan signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. berarti dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak, maka ini menunjukkan variabel kohesivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP.

Hipotesis ketiga : Uji hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja MGMP dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_3 sebesar 3,657 lebih besar dari t_{tabel} 2,02 dengan signifikansi sebesar 0,036 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak, maka ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649,696	3	216,565	13,029	,000 ^b
	Residual	764,624	46	16,622		
	Total	1414,320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13,029 dan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 46 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 2,81 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, kohesivitas dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja MGMP.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,424	4,07704

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Di lihat dari Tabel 4.10 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,424 atau 42,4% yakni berarti variasi variabel kinerja MGMP dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kohesivitas dan kepemimpinan, sisanya 47,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

C. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, Komunikasi, kohesivitas dan kepemimpinan terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia di MAN 2 Model Medan, variabel komunikasi, kohesivitas dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja MGMP

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi di uji secara parsial terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan menghasilkan uji t sebesar $2,877 > t_{\text{tabel}} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel komunikasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $a_1 = 0,439$ hal ini berarti komunikasi mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,439 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel komunikasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP sebesar 0,439. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 62,66.

Komunikasi antar anggota pada suatu organisasi mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Dalam pendekatan komunikasi disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang baik bila tidak timbul dari adanya komunikasi. Dan hal tersebut yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Peneliti menyimpulkan jika komunikasi tinggi maka kinerja MGMP akan meningkat. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja MGMP karena tingkat komunikasi yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrida Handayani (2016) yang menunjukkan bahwa mutu kinerja mengajar guru berada pada kategori tinggi, komunikasi antar guru sangat tinggi. Secara parsial, komunikasi dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja mengajar guru. Selanjutnya secara simultan, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja mengajar guru.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh komunikasi yang dihubungkan dengan kinerja MGMP, maka dapat dijelaskan jika komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh komunikasi yang baik antar dalam organisasi tersebut. Komunikasi adalah adanya partisipasi dan kerja sama dari para pelaku yang terlibat kegiatan komunikasi akan berlangsung baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi (dua orang atau lebih) sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian yang sama terhadap topik pesan yang disampaikan.

Dari hasil angket yang disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas menjawab pilihan “setuju” sebesar 48%. Sedangkan nilai rata-rata mean yang diperoleh sebesar 62.66. hal ini memberi gambaran bahwa guru dalam MGMP MAN 2 Model Medan telah menunjukkan peran komunikasi sudah cukup baik dalam menyampaikan antar organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Namun masih ada sebahagian kecil guru yang merasa bahwa komunikasi belum sepenuhnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hubungan dalam bekerja. komunikasi dirasakan masih kurang efektif terhadap kinerja dalam organisasi seperti MGMP, mungkin dengan saling adanya komunikasi yang baikakan menimbulkan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dijalankan oleh para guru merupakan tugas standar yang sudah tertuang dalam undang-undang guru dan dosen.

2. Pengaruh kompetensi Kohersivitas terhadap kinerja MGMP

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kohersivitas di uji secara parsial terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan menghasilkan uji t sebesar $2,283 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,027 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kohersivitas dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $a_2 = 0,237$ hal ini berarti kohersivitas mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,237 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kohersivitas meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP sebesar 0,237. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, kohersivitas berpengaruh terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 61,66.

Kohersivitas dapat diartikan merupakan kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohersivitas membuat anggota nyaman dan merasa terikat sehingga anggota malas untuk meninggalkan atau mencari kelompok baru.

Peneliti menyimpulkan jika kohersivitas semakin baik maka kinerja MGMP akan meningkat. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja MGMP karena kohersivitas yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanti & Yuniarsih (2018) yang menunjukkan kohersivitas dan kepemimpinan kerja MGMP memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja MGMP. Dengan demikian kohersivitas dan kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja MGMP.

Kemudian dari hasil angket yang telah disebutkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas menjawab “setuju” sebesar 48%, sedangkan nilai rata-rata mean diperoleh sebesar 61.66. Hal ini memberi gambaran bahwa guru MAN 2 Model Medan telah setuju terhadap indikator-indikator yang mempengaruhi kohersivitas pada kinerja MGMP sehingga mendorong tingginya kinerja MGMP lebih baik. Selain itu, para guru yakni jika kohersivitas merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan aktivitas MGMP dalam proses belajar mengajar, sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian, kohersivitas sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja MGMP. Apabila seorang guru dalam MGMP tidak memiliki kohersivitas dalam proses belajar mengajar di sekolah, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil kinerja yang optimal kepada peserta didiknya. Ketika kohesivitas tinggi, maka ketika kita suka dan mengagumi suatu kelompok orang-orang tertentu seperti tekanan untuk melakukan konformitas bertambah besar. Maka dapat berpengaruh terhadap motivasi belajar dan prestasi belajar. Sebaliknya, ketika kohesivitas rendah, tekanan terhadap konformitas pun juga rendah.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja MGMP

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan di uji secara parsial terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan menghasilkan uji t sebesar $3,657 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kepemimpinan dalam

penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $a_3 = 0,311$ hal ini berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja MGMP sebesar 0,311 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja MGMP sebesar 0,311. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 53,96.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai dorongan sikap yang terdapat pada diri individu yang ditimbulkan dengan mencari khaskan hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, serta penghargaan dan penghormatan. kepemimpinan bisa menjadi suatu kekuatan pada diri setiap individu untuk bergerak kearah dan tujuan secara sadar arau tidak disadari. Peneliti menyimpulkan jika kepemimpinan tinggi maka kinerja MGMP akan meningkat. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja MGMP karena kepemimpinan yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanti & Yuniarsih (2018) yang menunjukkan kohersivitas dan kepemimpinan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja MGMP. Dengan demikian Kohersivitas dan kepemimpinan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja MGMP.

Kemudian dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukan bahwa jawaban responden mayoritas menjawab pilihan “setuju” sebesar 66%, sedangkan nilai rata-rata mean diperoleh sebar 53.96, hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas MGMP MAN 2 Model Medan telah setuju terhadap indikator-indikator yang mempengaruhi kepemimpinan sehingga mendorong tingginya kinerja MGMP. Selain itu para guru yakin jika kepemimpinan merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan dalam sekolah dan dapat memberi arah pada setiap proses belajar mengajar sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap proses

belajar mengajar seorang guru. Apa bila guru tidak mempunyai kepemimpinan yang baik untuk bekerja lebih baik, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan baik diperlukan proses dan kepemimpinan yang baik, memberikan motivasi kepada guru berarti mengerakan seseorang agar ia mau melakukan sesuatu.

4. Pengaruh Komunikasi, Kohersivitas, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja MGMP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel komunikasi, kohersivitas dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat F_{hitung} (13,029) lebih besar F_{tabel} (2,81), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,424 atau 42,4% yakni berarti variasi variabel kinerja MGMP dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kohesivitas dan kepemimpinan, sisanya 47,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi, kohersivitas, dan kepemimpinan terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan. Komunikasi merupakan satu faktor yang sangat penting bagi hubungan antara organisasi dalam kependidikan di sekolah. Komunikasi yang efektif apabila mampu mendorong motivasi guru dalam mencapai kinerja yang maksimal. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa komunikasi itu ada dengan sendirinya, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya komunikasi yang efektif dapat dipelajari. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak adanya satupun komunikasi terbaik antara organisasi dalam suatu lembaga dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Pada penelitian ini diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh paling besar dibandingkan dua variabel lainnya terhadap kinerja MGMP di MAN 2 Model

Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam komunikasi telah berhasil menjalankan metode menyampaikan dalam menjalankan suatu organisasi kepedidikan di MAN 2 Model Medan dalam MGMP yang terdapat dalam aspek (1) Memahami diri sendiri dan orang lain, (2) Memapankan Hubungan yang Bermakna, dan (3) Mengubah Sikap dan Perilaku.

Disamping komunikasi terdapat kohersivitas dapat mempengaruhi kinerja MGMP. Kohersivitas seseorang dapat ditimbulkan dan tambah berkembang melalui proses pengajarannya sendiri baik secara langsung dan tidak langsung di sekolah. Kohersivitas pada Guru sebagai pendidik faktor-faktor yang dimiliki kelompok yang membuat anggota kelompok tetap menjadi anggota sehingga terbentuklah kelompok terutama pendidikan di sekolah.

Kemudian selain kohersivitas, kepemimpinan juga merupakan satu variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja yang terdapat dalam MGMP. Kepemimpinan dalam MGMP dapat timbul baik secara interinsik dan eksterisik. Tergantung bagaimana lingkungan kerja menuntut sekelompok guru untuk mengikuti instruksi dari pimpinannya dengan baik. Kepemimpinan sesungguhnya dapat meningkatkan kinerja MGMP karena kepemimpinan berhubungan dengan tanggung jawab. Seseorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan salah satu ciri pemimpin yang bertanggung jawab itu ialah dapat menyelesaikan masalah dengan tuntas. Dengan tuntasnya setiap pekerjaan dalam MGMP menunjukkan bahwa kinerja MGMP itu baik.

Suatu organisasi juga harus memperhatikan komunikasi timbal balik antara pemimpin dan bawahannya, maupun yang sederajat secara baik dan harmonis. Praktik kepemimpinan seperti aktivitas pengambilan keputusan (*decision making*) serta hubungan manusiawi (*human relationship*) merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan, saling bertautan, dan saling membutuhkan. Tanpa dikomunikasikan dengan baik tidak akan berfungsi dalam menggerakkan anggota organisasinya. Pada Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam

melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru hal tersebutlah yang diwujudkan dalam kinerja MGMP di sekolah.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas menunjukkan bahwa komunikasi, kohersivitas dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MGMP, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan komunikasi, kohersivitas dan kepemimpinan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja MGMP.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Arifin, Anwar, *Strategi Komunikasi*, (Bandung: Armico, 1994).
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), h. 108-109.
- Daft, Richard L and Dorothy Marcic, *Management: The New Workplace, Sixth Edition*. China: South-Western Cengage Learning, 2009).
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011).
- Depdikbud, Peran dan Fungsi Pusat Kegiatan Guru (PKG) dalam Sistem Pembinaan Profesional Guru (Jakarta: 1995)
- Depdiknas. *Materi Pelatihan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008).
- Devito, J.A. *Ilmu Komunikasi dalam Organisasi*. (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2008).
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

Effendy, Onong. 2000. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT. Rosdakarya.

Ernawan, H, *Pendekatan Sosiologi dalam Berkomunikasi*. (Jakarta, Rosdakarya, 2008).

Forsyth & Hoyt, C. L., *Journal of Leadership Studies*, (Teams and groups. In R. A. Couto. Vol. 2, 4, 29-40, 2010).

Forsyth, R Donelson, *Group Dynamic, Fourth Edition*, Terj. (Thomson Wardsworth Australia 2010).

Gomez, F. Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terj), (Yogyakarta: Graha Ilmu, 1997).

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (edisi ketujuh). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gunawan Ari H, *Administrasi Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996).

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001).

Huraerah, Abu dan Purwanto, *Dimamika Kelompok*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006).

Indrawati, Siti, ddk, *Teori Observasi*, (Bandung: Fakultas Psikologi UPI, 2007).

Kate, Ludeman, *The Corporate Mystic*. (New York: Bantam Books, 1996)

Kerlinger, Fred N “Asas-asas Penelitian Behavioral”, Terj. (Yogyakarta: Universitas Gadjahmada, 2004).

Kiswanto M., *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*, dalam *Jurnal Eksis*, Samarinda: Politeknik Negeri Samarinda, 2010, Volume 6 No. 1.

Kriyantono, Rahmat, *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006).

Manz, Carles C. and Hendry P Sims Jr., *The New Superledearship Learning Others to Lead Themselves*, (San Fransisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, 2001)

Moorhed, Gregory dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*, Terjemahan Diana Angelica, (Jakarta: Salemba, 2013).

Mulyana, Dedy, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).

Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1999).

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

R. Wayne, Pace, dan Faules, Don F. *Komunikasi Organisasi Strategi*, terjemahan Deddy Mulyana, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 1998).

Rakhmat, Jalaludin, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 24.

Robbins, Stephen, *Prilaku Organisasi Edisi 12, Jilid 1*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012).

Sani, Achmad, dan Vivin Maharani, *The Impact of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance with the among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour*. International Journal of Academic Research Part B, (2012).

Santoso, Edi dan Mite Setiansah, *Teori Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009)

Sinulingga, Rudi Salam, *Gaya Kepemimpinan*, (Medan: PT. Quadra, 2014).

Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuba Medika.

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001).

Utami, Retno Ristiasih dan Purwaningtyastuti, Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Gender dan Bagian Kerja, *Prosiding Seminar Nasional Peran Hudaya Organisasi Terhadap Efektifitas dan Efisiensi Organisasi*, 2012, hal. 63.

Wahab, Abd dan Andi Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

Wibowo, Bambang Kristianto “*Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Se-Kota Semarang*”. *Jurnal STIE Semarang*, Volume 5 No. 2 Hal 36-47 Semarang: STIE Semarang, 2013).

Wijaya, Cece, & Tabrani Rusyan, *Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja rosdakarya, 1994).

Wulansari, Dewi, *Sosiologi dan Konsep Teori*, (Jakarta: PT. Refika Aditama, 2009)

Wulansari, Hertina, Tuti Hardjajani dan Arista Adi Nugroho. *Hubungan antara Komunikasi yang Efektif dan Harga Diri dengan Kohesivitas Kelompok pada Pasukan Suporter Solo Sejati (Pasoepati)*, Solo: 2013).

Yulk, Gary, *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010).

Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).