

ANALISIS KINERJA PEGAWAI IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONIL (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya)

Yeliarista^{1*}, Fauzi Fauzi², Rahmi Rahmi³

¹Guru SMPS Misbahud Dhulam Kabupaten Pidie Jaya

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

³Dosen Seni Pertunjukan FKIP Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: yeliarista0@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.503

Article history

Received:
December 24, 2024

Revised:
January 10, 2025

Accepted:
March 2, 2025

Page:
26 - 34

Keywords:
*teacher performance,
leadership style,
work motivation,
interpersonal
communication*

ABSTRACT: Studying teacher performance issues is never-ending, besides there are still crucial problems related to regulations that often occur in the field of education. This study limits the performance of the implications of leadership style, teacher work motivation and interpersonal communication. Applying an associative method with a quantitative approach to a sample of 64 teachers at SMA Negeri 1 Meureudu, Pidie Jaya Regency. With path analysis, the following findings were obtained: 1) teacher performance has a positive and significant contribution from the leadership style factor, teacher work motivation and communication, both directly and indirectly because of the causal relationship between the three factors. The contributions are 35.44 percent, 36.34 percent and 40.25 percent respectively. 2) Simultaneously, leadership style, work motivation and interpersonal communication contribute to increasing teacher performance by 43.8 percent. 3) There is a causal relationship between the leadership style factor, teacher work motivation and interpersonal communication with a moderate category.

ABSTRAK: Mengkaji masalah kinerja guru, tidak ada habisnya, selain masih ada masalah krusial juga berkaitan dengan regulasi yang acap kali terjadi dalam bidang pendidikan. Penelitian ini membatasi kinerja dari implikasi gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru dan Komunikasi Interpersonil Menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif terhadap sampel 64 guru pada SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Dengan analisis jalur, diperoleh temuan: 1) kinerja guru ada kontribusi positif dan signifikans dari faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru dan komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung karena adanya kalusalitas ketiga faktor. Adapun kontribusinya, masing-masing sebesar 35,44 persen, 36,34 persen dan 40,25 persen. 2) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi Interpersonil memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 43,8 persen. 3). Terdapat hubungan kausal diantara faktor gaya kepemimpinan, motivasi guru dan Komunikasi Interpersonil dengan kategori moderat.

Pendahuluan (*Introduction*)

Kepemimpinan yang melekat pada Kepala sekolah muncul bersamaan dalam peranannya sebagai pemimpin sekolah. Peran tersebut mengarahkan guru dan tendik pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesiapan mengikuti saran atau petunjuknya untuk mencapai tujuannya. Dan hal ini sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dilakoninya.

Menurut Ilyas, *et al.* (2024), perlu dipahami, bahwa fungsi manajemen juga dikendalikan Kepala sekolah dan diarahkan untuk memastikan apakah rencana yang diimplementasikan berjalan sebagaimana mestinya dan mencapai tujuan yang ditetapkan ataukah tidak. Selain memastikan, juga perlu diketahui apa yang menjadi penyebab. Manajemen sekolah memiliki dua aspek, yaitu aspek manajemen eksternal dan manajemen internal. Manajemen sekolah yang dikelola oleh Kepala Sekolah beserta unsur-unsur lainnya yang terkait, terutama guru, pegawai tata usaha, laboran, pustakawan, yaitu yang menyangkut dengan; (1). Manajemen Kurikulum, (2). Manajemen Kesiswaan, (3). Manajemen Personil/anggota, (4). Manajemen Sarana dan Prasarana (5). Manajemen Keuangan, (6). Manajemen Hubungan sekolah dan Masyarakat dan (7). Manajemen Layanan Khusus.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara dan kondisi yang sesuai dan memungkinkan diterapkan kepala sekolah dalam mengatur dan mempengaruhi guru untuk agar termotivasi dan lancar berkomunikasi lebih lanjut meningkatkan kerja atau kinerja mereka dalam menjalankan proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, juga penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Sudah cukup disadari guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran (Azmi & Kamaruddin, 2024).

Seorang guru professional diharapkan juga memiliki dan terus mempertahankan motivasi kerjanya dengan kemampuan kompetensi dan tanggungjawabnya terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai target pembelajaran. Serta guru profesional, juga harus berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasannya (Husin dan Kamaruddin, 2024).

Salah satu yang juga membuat guru dapat eksis dan puas bekerja, karena kemampuannya bergaul dan berkomunikasi di lingkungannya. Terutama Komunikasi Interpersonil guru, sesama pendidik sehingga ada proses tular menukar informasi dan pengalaman, dan mencari solusi tepat menangani masalah yang muncul terjadi serta dengan komunikasi tersebut akan mengurangi konflik kepentingan. Komunikasi juga harus rutin dilakukan dengan atasan yakni Kepala sekolah, agar dapat mengerti apa yang direncanakan pimpinan dan pimpinan mendapat banyak bantuan dari komunikasi dengan guru.

Hasil observasi pada SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya menunjukkan Kepala sekolah masih belum menerapkan fungsinya secara optimal, terutama dalam kebijakannya yang dikeluarkannya, tidak menurut kemampuan dan kondisi sekolah, serta kebanyakan kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Juga faktor keadilan dari kepemimpinannya, menurut sebagian guru belum terjadi. Sehingga banyak dari tugas yang diberikan kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut.

Namun secara umum, Kepala sekolah terus berupaya memberikan motivasi kerja kepada guru, walaupun tidak selalu tepat. Yakni bukan pada hal melaksanakan tugas guru. Disamping itu juga beberapa guru, enggan melakukan komunikasi dalam menangani kasus di kelas kepada teman sejawat ataupun dengan pimpinan, sehingga ada saatnya terjadi konflik kepentingan dalam proses pembinaan siswa di sekolah tersebut.

Sehubungan dengan hal diatas, kajian dari penelitian ini masih relevan dan perlu memastikan apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Komunikasi Interpersonil memberi kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Gaya Kepemimpinan adalah strategi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah lembaga sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja guru. Hal ini yang disimpulkan dari penelitian Helmina, A. *et al.* (2023).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin sekolah (Johanes *et al.*, 2022). Sebagai seorang kepala sekolah, diperlukan atribut khusus yang mencakup kepribadian, kompetensi dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, serta pengetahuan dalam administrasi dan pengawasan (Ayu Ratmini *et al.*, 2019). Pendekatan gaya kepemimpinan lebih menitik beratkan pada tingkah laku seorang pemimpin, baik dalam konteks kerja maupun hubungan interpersonal (Paizal *et al.*, 2019). Maka jika masih terdapat masalah dalam memimpin, karena Kepala sekolah belum

menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai, dikarenakan masih kurangnya pengetahuan tentang model kompetensi kepemimpinan pada sekolah (Rahayuningsih & Rijanto, 2022).

Beberapa hal yang dapat dilakukan pendidik di era 5.0, antara lain: Memanfaatkan *Internet of Things* (IoT), Memanfaatkan *Virtual/Augmented Reality*, Memanfaatkan *Artificial Intelligence* (AI), Mempunyai kecakapan dan kemampuan *leadership, digital literacy, communication, entrepreneurship, dan problem solving* (Ilyas, et al., 2024)

Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi sentral dalam memajukan sekolah, dengan kekuasaan, kewibawaan dan kemampuannya. Sayangnya kepemimpinan yang terjadi di lingkungan Pendidikan Menengah di Aceh, belum optimal yang salah satu indikatornya dari hasil uji kompetensi guru relatif masih rendah (Surya B. & Kamaruddin, 2023).

b). Implikasi Motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru

Ada yang mengasumsikan, pemberian motivasi kerja sesuai teori hierarki Maslow yang terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko dalam Murti, 2017). Guru dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan guru tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sekarang (Kompri, 2015).

Memiliki motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga dapat membuat progres kerja terlaksana dengan teratur, yang mana dapat membantu mempermudah proses pengajaran menjadi lebih efektif dan efisien, maka hasil kerja guru pun dapat membaik dan guru dapat mencapai kinerja yang baik pula. Penelitian Murti (2017), Royen dan Ahmad (2014) dan Abdullah A. & Yusuf M. (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi menjadi harapan lebih pada setiap pegawai dalam pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas secara berkesinambungan (Wibowo, 2017).

c). Implikasi Komunikasi Interpersonil pada peningkatan Kinerja Guru

Salah satu keterampilan berkomunikasi adalah keterampilan berkomunikasi secara interpersonal. Keterampilan ini membantu Kepala sekolah dan guru dalam menciptakan hubungan dengan personil sekolah. Komunikasi interpersonal dinilai ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini, dan perilaku orang (Effendy, 2000).

Komunikasi interpersonal yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan komunikasi dengan rekan sejawat, siswa, dan orang tua. Hal ini dapat membantu guru menunjukkan kompetensinya dalam membina kerjasama dan kolaborasi. Juga komunikasi interpersonal dan kompetensi sumber daya dapat berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Komunikasi interpersonal yang efektif dapat terjadi apabila pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh komunikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal adalah adanya sikap toleransi, sikap menghargai orang lain, sikap suportif, sikap terbuka, kepercayaan, keakraban, kesejajaran, Respon, suasana emosional terjaga dan adanya kejujuran.

Korelasi antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru di sekolah dasar merupakan aspek yang sangat signifikan dalam konteks Pendidikan (Banurea, 2013). Komunikasi interpersonal yang efektif antara guru, staf sekolah, dan pihak administratif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung (Efendi, 2023).

Penelitian Meva Ariyanti (2016) adanya pengaruh aspek komunikasi interpersonal secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Juga penelitian Delti (2023) dan Nyoman S., et al. (2024), menyimpulkan keterampilan komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Keterampilan komunikasi interpersonal yang paling penting adalah kemampuan mendengarkan, bertanya, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal juga dapat berdampak positif pada kinerja guru. Maka rekomendasinya pemahaman tentang pentingnya keterampilan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Diterapkan survei dengan alat pengumpulan data melalui kuesioner, yang dianalisis dengan pendekatan kuantitatif-asosiatif, untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan dengan dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, *et al.*, 2023).

Dalam analisis masalah digunakan statistik inferensial, dengan analisis jalur, dengan alasan diantara variabel bebas (*eksogen*) terdapat hubungan kausalitas yang dapat memberi implikasi langsung dan tidak langsung terhadap variabel tak bebas (*endogen*).

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian berupa kasus studi pada guru SMA Negeri 1 Meureudu Pidie Jaya yang dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2024. Dari semua populasi guru sejumlah 64 orang semua diambil sebagai responden. Adapun karakteristik guru yang diamati dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden (Guru) SMA Negeri 1 Meureudu Pidie Jaya

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	15	23,5
	Perempuan	49	76,5
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	11	17,1
	Menikah	50	78,1
	Janda / Duda	3	4,8
Usia	20-30 Tahun	15	23,4
	31-40 Tahun	23	35,9
	41-50 Tahun	14	21,8
	> 50 Tahun	12	18,7
Pendidikan	SMA	-	-
	Diploma	2	3,1
	Sarjana (S1)	60	93,8
	Pasca Sarjana (S2)	2	3,1
Jumlah Responden		64	100%

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variabel terpilih yang dikonsepskan berikut:

Tabel 2. Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (Sumber: Thoha, 2017)	Struktur Prakarsa	1. Menyusun bagian kerja 2. Hubungan kerja 3. Tujuan
	Pertimbangan	1. Kepercayaan 2. Pengambilan gagasan 3. Tingkat kepedulian
Motivasi (Sumber: McClelland (2017)	Kebutuhan akan prestasi	1. Mengembangkan kreativitas. 2. Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>). 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (<i>sense of importance</i>). 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (<i>sense of achievement</i>). 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (<i>sense of participation</i>)
	Kebutuhan akan kekuasaan	1. Memiliki kedudukan yang terbaik 2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Komunikasi Interpersonil (Mangkunegara, 2015; Effendy, 2016)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam organisasi. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
	Keterampilan (<i>skills</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. Kemampuan dalam berkominikasi dengan jelas secara lisan.
	Sikap (<i>Attitude</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Memilih kemampuan dalam bekreativitas dalam bekerja. Adanya semangat kerja yang tinggi. Memilih kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian
Kinerja Guru (Depdiknas, 2016)	Penyusunan Rencana Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> Kelengkapan RPP Perumusan Tujuan Pembelajaran Perumusan dan Pengorganisasian materi/bahan ajar Perumusan model/strategi pembelajaran
	Pelaksanaan proses pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> Kegiatan prapembelajaran Kegiatan inti pembelajaran Kegiatan penutup pembelajaran
	Penilaian Hasil Belajar.	<ol style="list-style-type: none"> Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Analisis secara statistik inferensia, maka hasil plot data dikuantitaifkan dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan tingkat validitas, pengukur variabel yaitu atas dasar indikatornya, diperoleh berikut ini:

-Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah:

Menggunakan 10 butir pernyataan, dengan indikatornya menyusun bagian kerja, hubungan kerja, tujuan, Kepercayaan, Pengambilan gagasan dan tingkat kepedulian. Diperoleh koefisien validitas tertinggi 0,607 dan terendah 0,327 sehingga diatas ambang 0,300 dan dinyatakan valid.

-Uji Validitas Variabel Motivasi kerja guru

Menggunakan 10 butir pernyataan juga berdasarkan dimensi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Diperoleh koefisien validitas tertinggi 0,563 dan terendah 0,374 sehingga diatas ambang 0,300 dan dinyatakan valid.

-Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonil

Menggunakan 10 butir pernyataan, berdasarkan dimensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*Attitude*). Diperoleh koefisien validitas tertinggi 0,675 dan terendah 0,331 sehingga diatas ambang 0,300 dan dinyatakan valid.

-Uji Validitas Variabel Kinerja guru

Menggunakan 10 butir pernyataan, berdasarkan dimensi kemampuan Menyusun rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan kegiatan pnilaian hasil belajar. Diperoleh koefisien validitas tertinggi 0,510 dan terendah 0,329 sehingga diatas ambang 0,300 dan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian ini secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,806	10	Realible
Motivasi	0,764	10	Realible
Komunikasi interpersonal	0,718	10	Realible
Kinerja Guru	0,745	10	Realible

b). Hasil Uji Asumsi Model

Analisis secara statistik parametrik dengan analisis jalur, dimana harus dipenuhi syarat menggunakan model ini, yakni kenormalan distribusi data, dengan uji K-S, yakni:

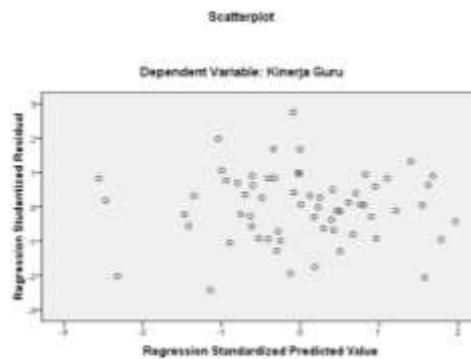
Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0028947
	Std. Deviation	1.02634594
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.342

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,342 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Kemudian uji heterokedastisitas yakni tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Gaya Kepemimpinan	.781	1.280
	Motivasi	.847	1.181
	Komunikasi	.828	1.208

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

c). Pengujian Signifikansi Model dan Koefisien Analisis Jalur

Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan model analisis jalur, yang perlu dilakukan pengujiannya juga koefisien model masing-masing variabel bebas (eksogen), berikut ini:

Hasil Uji Model Jalur (Uji-F)

Data penelitian terhadap 64 orang Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil dibuat pen-skalaan dalam skala interval dan

dianalisis dengan *software SPSS v.22* yang menentukan implikasi gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru hasilnya dinyatakan signifikan (Tabel 6).

Tabel 6. Uji Model Jalur dengan Statistik-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	114.440	3	38.147	8.190	0.000
	Residual	717.560	60	11.959		
	Total	832.000	63			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 8,190 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 64 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

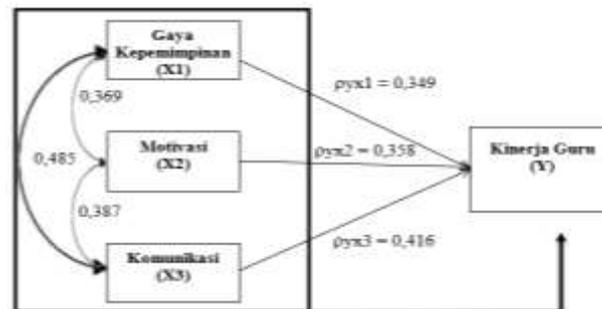
Lalu berikut ini, dilakukan uji t, yakni memastikan koefisien variabel eksogen signifikans.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Koefisien Variabel Eksogen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	22.084	5.386		4.100	.000
	Gaya Kepemimpinan	.145	.124	.349	3.101	.000
	Motivasi	.117	.097	.358	3.212	.000
	Komunikasi	.333	.139	.416	4.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Semua variabel eksogen (Beta), dinyatakan signifikan pada taraf uji 5%. Dan dari olah data, djuga ditentukan korelasi antar variabel eksogen. Hasil lengkap midel structural diperoleh berikut:



Gambar 2. Model Struktural

2). Pembahasan Hasil Penelitian

a). Analisis Kinerja Guru dari Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Efek langsung gaya kepemimpinan yang berimplikasi pada kinerja guru sebesar $(0,349)^2 \times 100\% = 12,18\%$. Sedangkan efek tidak langsung karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain. Yakni melalui motivasi kerja guru sebesar $(0,349)(0,369)(0,358) \times 100\% = 10,76\%$ dan Komunikasi Interpersonal sebesar $(0,349)(0,485)(0,416) \times 100\% = 12,5\%$. Dengan demikian efek langsung dan tidak langsung, gaya kepemimpinan Kepala sekolah sebesar 35,44%.

b). Analisis Kinerja Guru dari Implikasi Motivasi kerja guru

Efek langsung faktor motivasi guru yang berimplikasi pada kinerja guru sebesar $(0,358)^2 \times 100\% = 12,81\%$. Sedangkan efek tidak langsung karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain. Yakni melalui gaya kepemimpinan Kepala sekolah sebesar $(0,358)(0,387)(0,349) \times 100\% = 10,94\%$ dan melalui Komunikasi Interpersonal sebesar $(0,358)(0,485)(0,416) \times 100\% = 12,59\%$. Sehingga besarnya efek motivasi terhadap kinerja guru sebesar 36,34%.

c). Analisis Kinerja Guru dari Implikasi Komunikasi Interpersonil

Efek langsung Komunikasi Interpersonil yang berimplikasi pada kinerja guru sebesar $(0,416)^2 \times 100\% = 17,30\%$. Sedangkan efek tidak langsung melalui gaya kepemimpinan sebesar $(0,416)(0,387)(0,349) \times 100\% = 11,52\%$ dan melalui motivasi guru sebesar $(0,416)(0,369)(0,358) \times 100\% = 13,7\%$. Dengan demikian secara total sebesar 40,25%.

d). Kontribusi Secara Simultans

Selain menguji model struktural, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, yakni dihasilkan berikut ini:

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.671 ^a	.438	.094	3.458

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonil, Gaya Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi Interpersonil berkorelasi secara cukup tinggi terhadap kinerja guru. Sehingga besar kontribusi ketiga faktor sangat signifikans yakni 43,8 persen terhadap kinerja guru, atau faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi Interpersonil dapat menjelaskan perubahan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Implikasi langsung gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan tidak langsung melalui motivasi kerja guru dan Komunikasi Interpersonil sebesar 35,44% pada kinerja guru.
2. Implikasi langsung faktor motivasi guru dan tidak langsung melalui gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Komunikasi Interpersonil sebesar 36,34% pada kinerja guru.
3. Implikasi faktor Komunikasi Interpersonil yang berimplikasi pada kinerja guru baik langsung, atau tidak langsung melalui gaya kepemimpinan Kepala sekolah ataupun melalui motivasi kerja guru sebesar 40,25%.
4. Besar kontribusi ketiga faktor, yakni gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi Interpersonil sebesar 43,8 persen terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abdullah A, Yusuf M. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja, Budaya kerja dan Fasilitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1):24-32, ISSN 2988-1552.
- 2) Ayu Ratmini, N., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- 3) Azmi A., Kamaruddin K. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):131-139, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index.php/psg,
- 4) Banurea, O. K. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kabanjahe (*Doctoral dissertation, Unimed*).
- 5) Delti, M. (2023). Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Binaan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Visioner (JIPV)*, 4(1), 27-32. <https://ejurnalkotamadiun.org/index.php/JIPV/article/view/1491>

- 6) Efendi, E. (2023). Komunikasi Interpersonal Antara Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mempromosikan SDN 1 Banda Sakti Lhokseumawe. *Abanna: Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(1), 87-108.
- 7) Effendy, U. Onong (2016). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 8) Helmina, A., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i2.232>
- 9) Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(1), 1-10
- 10) Johanes, V. E., Suroyo, & Budiastira, A. A. K. (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2793–2801
- 11) Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- 12) McClelland (2017). *Human Motivation*. USA: Cup Archieve
- 13) Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 14) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 15) Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- 16) Murti, Rahayuningsih (2017). Peningkatan Motivasi dan Hasil Belajar Akuntansi Jasa Dengan Pembelajaran Problem Based Learning. *Indonesian Journal of Education and Learning*, 43-51.
- 17) Nyoman Suartini, I Gusti Agung Indra Jaya, dkk (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SD Negeri 1 Alasanker Menggunakan Studi Korelasional, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 5181-5192, E-ISSN 2807-4238, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- 18) Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlash Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 21–37. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4\(1\).3003](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4(1).3003)
- 19) Rahayuningsih, S., & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMU*, 2(02), 120–126. <https://doi.org/10.46772/jamu.v2i02.625>
- 20) Royen Bertoni Sitorus dan Ahmad Alim Bachri. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 2. No. 1
- 21) Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg
- 22) Thoha, Miftah (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- 23) Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press