

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN TOBA

Juliber Arman Simanjuntak¹, Binur Panjaitan² Pardomuan Simanullang³

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

*e-mail: julibersimanjuntak@gmail.com¹, binurpanjaitan5@yahoo.com²,
simanullangpardomuan@gmail.com³*

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2025-4-30
Review : 2025-4-30
Accepted : 2025-4-30
Published : 2025-4-30

KATA KUNCI

Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba; 2) pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba; dan 3) pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Toba yang berjumlah 416 orang dan ditetapkan sampel sebanyak 84 orang yakni sekitar 20% dari jumlah populasi. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 100 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $32,266 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba. Pengaruh tersebut yakni sebesar 28,2%, 2) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $18,925 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba. Pengaruh tersebut yakni sebesar 18,8%, dan 3) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $19,477 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba yakni sebesar 32,5% dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Keywords: *Leadership, Principal Interpersonal Communication, Teacher Performance.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine 1) the influence of principal leadership on the performance of state senior high school teachers in Toba Regency; 2) the influence of principal interpersonal communication on the performance of state senior high school teachers in Toba Regency; and 3) the influence of principal leadership and interpersonal communication together on the performance of state senior high school teachers in Toba Regency. The method used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The population is 416 state senior high school teachers in Toba Regency and a sample of 84 people is determined, which is around 20% of the population. Data were collected using a closed questionnaire of 100 items. The results of the data analysis show that: 1) the F_{count} value $> F_{table}$ between the principal's leadership and teacher performance is $32.266 > 3.15$, thus it is known that there is an influence of the principal's leadership on the performance of teachers at State Senior High Schools in Toba Regency. The influence is 28.2%, 2) the F_{count} value $> F_{table}$ between the principal's interpersonal communication and teacher performance is $18.925 > 3.15$, thus it is known that the influence of the principal's interpersonal communication on the performance of teachers at State Senior High Schools in Toba Regency. The influence is 18.8%, and 3) the F_{count} value $> F_{table}$ between the principal's leadership and interpersonal communication on teacher performance is $19.477 > 3.15$, thus it is known that there is an influence of the principal's leadership and interpersonal communication on the performance of teachers at State Senior High Schools in Toba Regency. The influence of the principal's leadership and interpersonal communication on the performance of teachers at State Senior High Schools in Toba Regency is 32.5%, thus H_a is accepted and H_0 is rejected.

PENDAHULUAN

Bangsa yang besar adalah bangsa yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan, karena pendidikan yang baik dan berkualitas merupakan sumber kemajuan suatu bangsa. Hal ini penting dalam meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat mendukung kemajuan dan perkembangan negara. Negara Indonesia khususnya menempatkan pendidikan menjadi salah satu tujuan nasional karena pendidikan merupakan pondasi penting bagi pembangunan sebuah bangsa selain itu pendidikan dapat menumbuhkan kepribadian bangsa, memperkuat identitas nasional, memperkuat jati diri bangsa dan mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi kemajuan teknologi dan informasi. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa

yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kualitas pendidikan pada saat ini sangat penting untuk selalu ditingkatkan dari tahun ke tahun, karena zaman yang selalu mengalami perkembangan di segala bidang. Sekolah sebagai Lembaga formal dalam memajukan pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bersaing menghadapi perkembangan tersebut. Menurut Gamal Albinsaid (2024) yang menyoroti kualitas sumber daya manusia Indonesia terkait Pendidikan bahwa Indonesia masuk dalam kategori kritis. Hal tersebut terlihat dari rendahnya hasil capaian Indonesia dalam program PISA (Program for International Student Assessment) pada tahun 2022. Indonesia berada di peringkat 69 dari 81 negara dengan skor membaca, matematika, dan sains yang jauh di bawah target yang ditetapkan. sehingga perlu ada perbaikan dari segala sisi untuk mengatasi masalah Pendidikan di Indonesia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan untuk dapat mengatasi salah satu masalah dalam dunia pendidikan di Indonesia adalah guru atau tenaga pendidik. Guru merupakan salah satu komponen di bidang pendidikan yang peran aktif dan memposisikan sebagai tenaga pendidik yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Dalam hal ini guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai seorang pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan menuntun siswa dalam belajar. Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut dapat menjadi gambaran mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Menurut Hidayat (2024 : 2) bahwa pendidikan akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan kompetensi guru yang memadai, mampu meningkatkan kinerjanya, memiliki kedisiplinan dan mampu memberikan keteladanan bagi peserta didik. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Rorimpandey (2020:4), bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan, dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang

optimal, serta penilaian hasil belajar. Selain itu menurut Wahyudi dalam Suriyana (2024:27) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Senada dengan pendapat tersebut (Normianti, 2019: 127) menyatakan bahwa kinerja guru adalah sejumlah hasil kegiatan yang sudah atau akan dilaksanakan guru sesuai dengan profesinya yang digelutinya. Definisi ini menyiratkan bahwa kinerja guru dapat diukur mulai dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran yang dilakukan.

Dari hasil observasi awal melalui pengamatan dan wawancara kepada Guru dan Kepala Sekolah di beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) Kabupaten Toba mulai Tahun 2023 hingga 2024 baik melalui pengalaman sebagai kepala sekolah, sebagai undangan narasumber pada kegiatan seminar, maupun kunjungan saat MKKS, terlihat kondisi di lapangan terkait kinerja guru menunjukan bahwa guru dalam melaksanakan proses pembelajaran masih ada yang belum membuat perangkat ajar sebelum pembelajaran, guru ada yang belum dapat mengondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga masih ada yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang datang saat pergantian jam pelajaran terlambat masuk. Hal tersebut mengakibatkan prestasi yang diperoleh beberapa sekolah tersebut belum maksimal. Prestasi sekolah merupakan salah satu indikator terciptanya mutu dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kualitas kinerja guru adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama meningkatkan kinerja di sekolah. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Menurut Hasibuan dalam Hidayat (2020:12) bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu bekerja sama dan produktif sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi diharapkan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang ada. Sedangkan menurut Stoner dalam Hidayat (2020:13) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dimana dalam proses pengarahan terjadi pemberian pengaruh pada kegiatan dari sekelompok anggota yang tugasnya saling berkaitan agar mencapai sasaran yang menjadi tujuan organisasi. Sehingga berdasarkan pernyataan tersebut kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah yang dirumuskan dalam bentuk visi dan misi sekolah. Guru akan bekerja lebih maksimal dengan dukungan kepemimpinan kepala sekolah. Profesionalitas guru berjalan lurus dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas akan melahirkan profesionalitas guru dalam mengajar. Kepemimpinan dapat menjadi faktor pendorong kinerja guru. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan sumber daya manusia yang ada akan dapat meningkatkan kinerja, maka dari itu manajemen

sumber daya manusia harus menerapkan kepemimpinan yang efektif dan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan (Sinambela & Lestari, 2022). Kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru. Kepemimpinan adalah faktor yang perlu diperhatikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang ada di sekolah, dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai pembinaan yang diadakan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan yaitu sebagai pemimpin pendidikan, administrator dan supervisor pendidikan. Diharapkan kepala sekolah mampu membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya (Umar & Khoirussalim, 2021).

Kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para organisasinya. Menurut Kartono dalam Hidayat (2020) kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah harusnya menunjukan instruktif, tetapi pada kenyataanya kepala sekolah jarang memberikan arahan yang spesifik terhadap kegiatan pembelajaran, sehingga kurangnya tanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas di sekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada. Selanjutnya kepala sekolah kurang memberikan motivasi untuk guru berinovasi dalam pembelajaran contoh beberapa guru mengajar hanya menggunakan teknik ceramah dan kepala sekolah belum menggambarkan konsultatif dalam memimpin. Dalam situasi lain, yakni kepala sekolah juga minim berpartisipasi dalam acara-acara yang diselenggarakan oleh peserta didik seperti acara OSIS yang seringkali diwakili oleh wakil kepala sekolah. Kepala sekolah juga sering melakukan dan mengambil kebijakan sendiri dalam keputusan, misalnya dalam hal penerimaan siswa baru. Hal ini disebabkan kepala sekolah kurang menerapkan delegasi terhadap bawahannya.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Selain kepemimpinan kepala sekolah, selanjutnya yang menjadi faktor meningkatnya kinerja guru adalah cara komunikasi kepala sekolah dengan guru yang efektif. Cara komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi interpersonal. Menurut Wayne Pace dalam Rahmi (2021:7) komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat mengirim pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja guru, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan maksimal. Dalam bekerja, guru maupun kepala

sekolah tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam dalam suatu sekolah guru tidak menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan misscommunication, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk mewujudkan komunikasi yang efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim atau penerima informasi. Keterampilan tersebut meliputi ketrampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Keterampilan tersebut akan membuat sukses pertukaran informasi.

Untuk menjadi manajer maupun diperlukan keterampilan tersebut walaupun dalam ukuran yang berbeda. Efektivitas komunikasi interpersonal perlu ditingkatkan demi tercapainya komunikasi yang baik antar jabatan dalam suatu organisasi. Tugas kepala sekolah dalam memimpin sekolah dapat berjalan dengan maksimal jika menggunakan komunikasi yang jelas, baik dan efektif dalam berhubungan dengan guru. Komunikasi interpersonal yang baik dan efektif akan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah. Pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara kepala sekolah dengan guru dalam setiap sekolah menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kepuasan kerja guru. Komunikasi interpersonal yang terbuka dan efektif dapat dianggap sebagai aset bagi sebuah organisasi, langsung dari manajemen dan bekerja dengan manajemen dalam tim yang terorganisasi. Dengan komunikasi interpersonal yang efektif, maka kinerja guru akan semakin baik dan tujuan sekolah dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Toba"**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba. Sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif ini melakukan pendekatan deskriptif karena berusaha memaparkan pengaruh faktor-faktor atau berbagai variabel yang mempengaruhi keadaan tanpa memanipulasi variabel tersebut. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian. Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini diperlukan untuk mendeskripsikan hasil penelitian, menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan kecenderungan tingkat variabel-variabel dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan secara sungguh-sungguh dan seoptimal mungkin untuk memperoleh data penelitian yang benar sehingga akan mampu menjawab hipotesis penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, maka pada bab IV ini hasil penelitian disajikan dengan data yang mengacu pada teori dan konsep yang ada, diantaranya deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian disajikan peneliti secara terpisah. Pembaca dapat melihat data mentah untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) pada lampiran 14 dan 15. Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) dapat dilihat pada lampiran 16 dan 17. Dan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 18 dan 19.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap guru SMA Negeri di Kabupaten Toba yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh data jawaban dari 55 responden, maka hasil analisis deskriptif data tersebut menampilkan skor tertinggi dan skor terendah, rata-rata, modus, dan median. Selanjutnya untuk mengolah hasil perhitungan data akan dilaksanakan dengan bantuan program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 24.

Sehubungan dengan itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur ketiga variabel yaitu: kepemimpinan kepala sekolah (X1), komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2), dan kinerja guru (Y) yang dilakukan terhadap responden. Masing-masing variabel diukur secara terpisah melalui instrument masing-masing. Berikut ini paparan data dari seluruh variabel yang dirangkum dalam tabel 1.

Tabel 1. Tabel Paparan Data X1, X2 dan Y.

	Variabel_X ₁	Variabel_X ₂	Variabel_Y
N Valid	84	84	84
Missing	0	0	0
Mean	148,9762	129,7381	148,7738
Median	149,0000	129,0000	149,0000
Mode	142,00	140,00	141,00 ^a
Minimum	124,00	112,00	122,00
Maximum	170,00	145,00	167,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

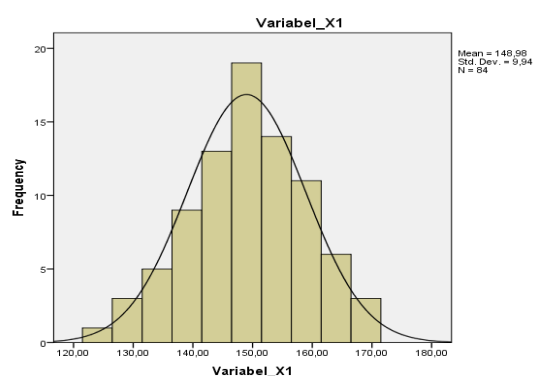
Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 84 guru, diperoleh nilai tertinggi = 170,00 dan nilai terendah = 124,00 dengan mean = 148,9762; median = 149,0000; dan modus = 142,00. Distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 124,00	1	1,2	1,2	1,2
127,00	2	2,4	2,4	3,6
131,00	1	1,2	1,2	4,8
132,00	1	1,2	1,2	6,0
133,00	1	1,2	1,2	7,1

134,00	1	1,2	1,2	8,3
135,00	1	1,2	1,2	9,5
136,00	1	1,2	1,2	10,7
138,00	1	1,2	1,2	11,9
139,00	2	2,4	2,4	14,3
140,00	3	3,6	3,6	17,9
141,00	3	3,6	3,6	21,4
142,00	8	9,5	9,5	31,0
143,00	2	2,4	2,4	33,3
144,00	1	1,2	1,2	34,5
145,00	1	1,2	1,2	35,7
146,00	1	1,2	1,2	36,9
147,00	4	4,8	4,8	41,7
148,00	3	3,6	3,6	45,2
149,00	5	6,0	6,0	51,2
150,00	4	4,8	4,8	56,0
151,00	3	3,6	3,6	59,5
152,00	3	3,6	3,6	63,1
153,00	1	1,2	1,2	64,3
154,00	5	6,0	6,0	70,2
155,00	2	2,4	2,4	72,6
156,00	3	3,6	3,6	76,2
157,00	2	2,4	2,4	78,6
158,00	3	3,6	3,6	82,1
159,00	2	2,4	2,4	84,5
160,00	4	4,8	4,8	89,3
162,00	2	2,4	2,4	91,7
163,00	2	2,4	2,4	94,0
165,00	1	1,2	1,2	95,2
166,00	1	1,2	1,2	96,4
167,00	1	1,2	1,2	97,6
168,00	1	1,2	1,2	98,8
170,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Interval nilai angka hasil kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 1. berikut:



Gambar 1. Interval Nilai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan data pada lampiran 15, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah item nomor 8 dengan skor nilai 374 dan nilai rata-rata 4,45 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memotivasi guru untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 23 dengan skor nilai 342 dan nilai rata-rata 4,07 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 1 dengan nilai rata-rata 4,30 yaitu indikator kemampuan dalam kedudukannya sebagai supervisi.

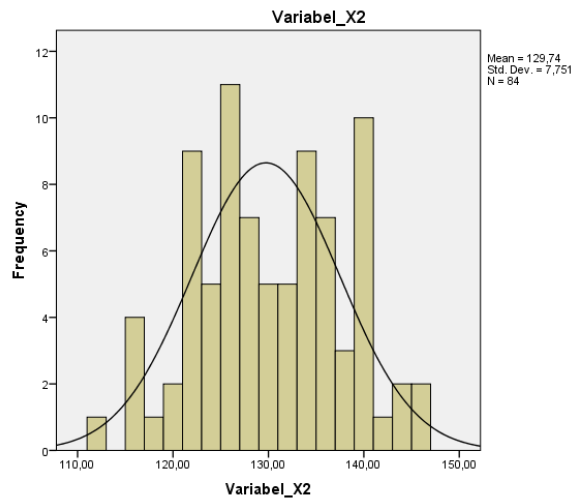
2. Variabel Data Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X2)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 84 guru, diperoleh nilai tertinggi = 145,00 dan nilai terendah = 112,00 dengan mean = 129,7381; median = 129,0000; dan modus = 140,00. Distribusi frekuensi skor data komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 112,00	1	1,2	1,2	1,2
115,00	1	1,2	1,2	2,4
116,00	3	3,6	3,6	6,0
118,00	1	1,2	1,2	7,1
120,00	2	2,4	2,4	9,5
121,00	5	6,0	6,0	15,5
122,00	4	4,8	4,8	20,2
123,00	1	1,2	1,2	21,4
124,00	4	4,8	4,8	26,2
125,00	7	8,3	8,3	34,5
126,00	4	4,8	4,8	39,3
127,00	4	4,8	4,8	44,0
128,00	3	3,6	3,6	47,6
129,00	3	3,6	3,6	51,2
130,00	2	2,4	2,4	53,6
131,00	2	2,4	2,4	56,0
132,00	3	3,6	3,6	59,5
133,00	3	3,6	3,6	63,1
134,00	6	7,1	7,1	70,2
135,00	5	6,0	6,0	76,2
136,00	2	2,4	2,4	78,6
137,00	2	2,4	2,4	81,0
138,00	1	1,2	1,2	82,1
139,00	2	2,4	2,4	84,5
140,00	8	9,5	9,5	94,0
141,00	1	1,2	1,2	95,2
143,00	2	2,4	2,4	97,6
145,00	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Interval nilai angka dari hasil implementasi variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 2. berikut:



Gambar 2. Interval Nilai Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X₂)

Berdasarkan data pada lampiran 17, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah item nomor 5 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 4,57 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekoah menerima pendapat guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan diskusi. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 14 dengan skor nilai 328 dan nilai rata-rata 3,90 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberikan dukungan moral kepada guru yang mengalami kesulitan. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 4,50 yaitu indikator kesamaan yakni memberi kesempatan yang sama, menerima keputusan yang diambil bersama, dan menjalankan kesepakatan bersama.

3. Variabel Data Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 84 guru, diperoleh nilai tertinggi = 167,00 dan nilai terendah = 122,00 dengan mean = 148,7738; median = 149, 000; dan modus = 141,00. Distribusi frekuensi skor data kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

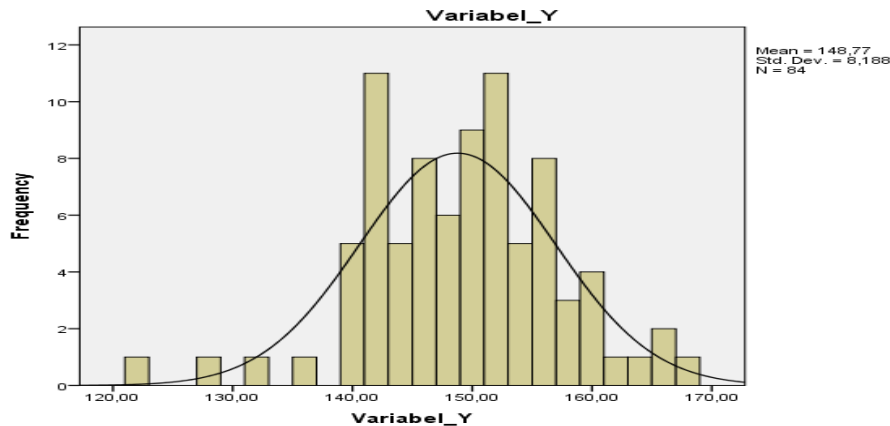
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 122,00	1	1,2	1,2	1,2
127,00	1	1,2	1,2	2,4
131,00	1	1,2	1,2	3,6
136,00	1	1,2	1,2	4,8
139,00	4	4,8	4,8	9,5
140,00	1	1,2	1,2	10,7
141,00	7	8,3	8,3	19,0
142,00	4	4,8	4,8	23,8
143,00	2	2,4	2,4	26,2
144,00	3	3,6	3,6	29,8

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Toba.

145,00	3	3,6	3,6	33,3
146,00	5	6,0	6,0	39,3
147,00	4	4,8	4,8	44,0
148,00	2	2,4	2,4	46,4
149,00	4	4,8	4,8	51,2
150,00	5	6,0	6,0	57,1
151,00	4	4,8	4,8	61,9
152,00	7	8,3	8,3	70,2
153,00	2	2,4	2,4	72,6
154,00	3	3,6	3,6	76,2
155,00	2	2,4	2,4	78,6
156,00	6	7,1	7,1	85,7
157,00	1	1,2	1,2	86,9
158,00	2	2,4	2,4	89,3
159,00	1	1,2	1,2	90,5
160,00	3	3,6	3,6	94,0
162,00	1	1,2	1,2	95,2
163,00	1	1,2	1,2	96,4
165,00	1	1,2	1,2	97,6
166,00	1	1,2	1,2	98,8
167,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Hasil distribusi frekuensi kinerja guru yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 3. berikut:



Gambar 3. Interval Nilai Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data pada lampiran 19, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kinerja guru adalah item nomor 13 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 4,57 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mengawali kegiatan pembelajaran dengan salam dan doa belajar, begitupun dengan sesudah pembelajaran. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 16 dan nomor 26 dengan skor nilai 326 dan nilai rata-rata 3,88 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru menyesuaikan kecepatan penyampaian materi sesuai dengan pemahaman siswa dan menggunakan berbagai teknik evaluasi untuk menilai hasil belajar siswa. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 1 dengan nilai rata-rata 4,31 yaitu indikator merencanakan pembelajaran.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS 24.00 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan (Asymp. Sig) > 0.05. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS 24 seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,72845844
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,058
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig) pada uji normalitas kolmogorov smirnov untuk variabel X1 dan X2 adalah sebesar 0,077 artinya lebih besar dari 0,05 ($0,077 > 0,05$). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan kinerja guru tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel Y terhadap setiap variabel X1 dan X2 yang hendak diuji. Aturan untuk keputusan linearitas didapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS 24.00) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $> 0,05$ maka nilai tersebut linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

a. Variabel X1 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y	* Between	(Combined)	3295,044	37	89,055	1,805	,029
Variabel_X ₁	Groups	Linearity	1571,333	1	1571,333	31,847	,000
		Deviation from Linearity	1723,711	36	47,881	,970	,533
	Within Groups		2269,658	46	49,340		
	Total		5564,702	83			

b. Variabel X2 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y	* Between	(Combined)	2814,437	27	104,238	2,122	,009
Variabel_X ₂	Groups	Linearity	1043,486	1	1043,486	21,247	,000
		Deviation from Linearity	1770,951	26	68,113	1,387	,152
	Within Groups		2750,265	56	49,112		
	Total		5564,702	83			

Berdasarkan tabel 6. di atas nilai signifikansi devitiation of linearity dari variabel X1 terhadap variabel Y yaitu $0,533 > 0,05$. Selanjutnya nilai signifikansi devitiation of linearity dari variabel X2 terhadap variabel Y $0,152 > 0,05$. Berdasarkan data tersebut dipahami bahwa hubungan antara kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linier.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya, apakah korelasi bersifat positif atau negatif.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Korelasi

	Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
Variabel_X1 Pearson Correlation	1	,474**	,531**
Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	84	84	84
Variabel_X2 Pearson Correlation	,474**	1	,433**
Sig. (2-tailed)	,000		,000
N	84	84	84
Variabel_Y Pearson Correlation	,531**	,433**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	84	84	84

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 7. di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $0,531 > r_{tabel}$ ($\alpha=0,05$; $n=84$) sebesar $0,213$ dan diperoleh nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel adalah positif. Selanjutnya variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar $0,433 > r_{tabel}$ ($\alpha=0,05$; $n=84$) sebesar $0,213$ dan diperoleh nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel adalah positif. Maka dengan demikian hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah positif.

C. Korelasi Ganda

Korelasi ganda yaitu suatu alat statistik yang berguna untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Berikut tabel 4.8. Ringkasan hasil uji korelasi ganda:

Ringkasan Hasil Uji Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570^a	,325	,308	6,81102

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Dari tabel 8. di atas diketahui korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) sebesar $0,570 > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha=0,05$; $n=84$) sebesar 0,213 artinya kehadiran variabel kinerja guru (Y) bersifat positif karena kinerja guru berhubungan dengan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara simultan atau bersama-sama.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah item nomor 8 dengan skor nilai 374 dan nilai rata-rata 4,45 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memotivasi guru untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 23 dengan skor nilai 342 dan nilai rata-rata 4,07 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 1 dengan nilai rata-rata 4,30 yaitu indikator kemampuan dalam kedudukannya sebagai supervisi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28,2% dan diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau sebesar $32,266 > 3,15$. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru, staf, serta peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan menunjukkan sifat kepemimpinan seperti kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisor), kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah, mampu menghadapi masalah, dan Inisiatif.

2. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah item nomor 5 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 4,57 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah menerima pendapat guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan diskusi. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 14 dengan skor nilai 328 dan nilai rata-rata 3,90 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberikan dukungan moral kepada guru yang mengalami kesulitan. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 4,50 yaitu indikator kesamaan yakni memberi kesempatan yang sama, menerima keputusan yang diambil bersama, dan menjalankan kesepakatan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8% dan diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau sebesar $18,925 > 3,15$. Komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah interaksi langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam lingkungan sekolah dalam proses pertukaran pesan, informasi, atau makna melalui berbagai saluran komunikasi, baik verbal maupun nonverbal, yang menunjukkan perilaku keterbukaan, perilaku positif, empati, perilaku mendukung, dan kesamaan.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kinerja guru adalah item nomor 13 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 4,57 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mengawali kegiatan pembelajaran dengan salam dan doa belajar, begitupun dengan sesudah pembelajaran. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 16 dan nomor 26 dengan skor nilai 326 dan nilai rata-rata 3,88 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru menyesuaikan kecepatan penyampaian materi sesuai dengan pemahaman siswa dan menggunakan berbagai teknik evaluasi untuk menilai hasil belajar siswa. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 1 dengan nilai rata-rata 4,31 yaitu indikator merencanakan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 32,5%. Kemudian berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,477 > 3,15$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba baik secara partial maupun secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Toba secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang dilakukan secara bersama-sama maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pencapaian variabel kepemimpinan kepala sekolah pada bobot item tertinggi, maka kepala sekolah diharapkan semakin mempertahankan pelayanannya secara positif yaitu dengan memotivasi guru untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dan sesuai dengan bobot item terendah, maka kepala sekolah diharapkan meningkatkan pelayanannya dalam hal mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan.
2. Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka kepala sekolah diharapkan mempertahankan pencapaiannya

dengan menerima pendapat guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan diskusi. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, kepala sekolah diharapkan meningkatkan pelayanannya dengan memberikan dukungan moral kepada guru yang mengalami kesulitan.

3. Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang kinerja guru, maka guru diharapkan mempertahankan pencapaiannya dengan mengawali kegiatan pembelajaran dengan salam dan doa belajar, begitupun dengan sesudah pembelajaran. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan meningkatkan pencapaiannya yaitu dengan menyesuaikan kecepatan penyampaian materi sesuai dengan pemahaman siswa dan menggunakan berbagai teknik evaluasi untuk menilai hasil belajar siswa.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja guru disarankan untuk mengkaji dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Dan juga bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh lain dari kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah ini supaya menghubungkannya dengan variabel lain karena tidak menutup kemungkinan berpengaruh kepada hal-hal lainnya tentang diri guru misalnya kepuasan kerja guru atau disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. (2011). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afrianti Fitriana. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. UPI-YPTK : Padang.
- Arikunto, Suharsini. (2019). Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, VII(II), 208-219.
- Alkitab. (2002). Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia.
- Deddy Mulyana. (2011). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung Penerbit PT. Remaja.
- Gunawan & I., (2018). Kompetensi I Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13). Sefa Bumi Persada : Jakarta
- Gusman (2021). Indikator Pemimpin Berkarakter. Diperoleh tanggal 10 maret 2025 dari <https://bdkpalembang.kemenag.go.id/artikel/7-indikator-pemimpin-berkarakter>.
- Handoko (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko, W & Yuliai (2022). Leadership dan Teamwork Skill. Penerbit PIP Semarang : Semarang
- Hardiyati Siti. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru. Jakarta
- Hasan, R. D. M, dkk (2022). Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi Dan Efikasi Guru Sekolah Dasar. Widina Media Utama : Kabupaten Bandung
- Hidayat Arief, dkk. (2024). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru. Media Nusa Creative : Malang.
- Hidaya Nurman, dkk. (2020). Manajemen dan Kepemimpinan dalam keperawatan. CV. Adanu Abitama : Jawa Barat
- Hidayatullah, N. M, & Dahlan, Z. M. (2019). Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, dan Efisien. Penerbit Literasi Nusantara : Malang.
- Indriani. (2014). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah. Jakarta
- Jamaludin (2023). Perilaku Organisasi : Konsep, Teori, dan Implementasi. Penerbit Kencana : Jakarta

- Kartini, dkk (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 2020, Pages 290-294
- Kartini Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laksana, Muhibin Wijaya (2015). *PSIKOLOGI KOMUNIKASI : Membangun Komunikasi yang Efektif dalam Interaksi Manusia*. Pustaka Setia : Bandung
- Liliweri, Alo (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Prenada Media Group : Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muliana. (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. Griya perbelanjaan mekar : Yogyakarta
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nofiyanti, Eva. (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Griya perbelanjaan mekar
- Nurdin, Ali. (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal disertai contoh fenomena praktis*. Kencana A : Jakarta.
- Nurkholis. (2003). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Prasetyo, Hendri. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Surabaya
- Purwati, Eka (2024). *Komunikasi Interpersonal dalam presepktif Islam*. Guepedia : Jawa Barat.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmi, Siti. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan hubungannya dalam konseling*. Syah Kuala University Press : Aceh
- Rakhmat, Jalaludiin (2003). *Psikologi Komunikasi*. Penerbit Rosda : Bandung
- Ritonga, Bulgansyah. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *Edutech Jurnal Ilmun Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol 6 No 2* (2020).
- Robbins & Coulter. (2010). *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rogers, M. (2019). Pengaruh Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Lisanpuro 2 Kota Malang. *Widya Aksara: Jurnal Agama Hindu*, 24(1), 1–6.
- Romadhon, Muhamad & Zulela (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021 Hal 478-489*. *Research & Learning in Elementary Education*.
- Rommy, E. & Muhammad, A. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMSU Press : Medan
- Rorimpandey H.F, Widdy. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press : Malang
- Rostikawati, Dian. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cipta Media Nusantara : Surabaya
- Rostini, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Rukmana, Maman (2021). *Mata kuliah Komunikasi Interpersonal*. PG PAUD STKIP Babunnajah Pandeglang.
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru : Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Media Nusantara Creative : Malang
- Savari, Meta & Prihantoro, Edy. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Depok. *Jurnal Informasi dan*

- Komunikasi Administrasi Perkantoran Vol. 7, No.4, 2023 Hlm. 282
- Setyawati, Novita Wahyu. (2021). Buku Kepemimpinan. Wade Group : Jakarta
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, X(1), 178-190.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan (Vol. 1). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Supiani (2022). Kinerja Guru Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. Riau: Dotplus.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Suranto, Aw (2011). Komunikasi Interpersonal. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Suriyana Nofsri, dkk. (2024). Tinjauan Kinerja Guru. CV. Gita Lentera : Padang
- Suwatno & Arviana, Nerissa (2023). Komunikasi Interpersonal: Panduan membangun Keterampilan Relasional Kontemporer. Bumi Aksara : Jakarta
- Tika, M. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumban Gaol, Trizen & Panjaitan, Binur (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Pollung Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2023. Jurnal Pendidikan dan Media Pembelajaran jilid 3 terbitan 1 hal 17-28.
- Tanjung, W. Septiani, N. dan Ajeria, S. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar, Jurnal Akutansi, 4(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Umar Sidiq & Khoirussalim. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Ponorogo: Nata Karya.
- Uzer Usman, M. (2010). Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Veithzal Rivai. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wardani K. Listiana. (2022). Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Penerbit NEM : Jawa Tengah
- Wijoyono, Sutarto. (2019). Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wirawan. (2012). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers
- Zaitul, Akmal. (2014). Dampak Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, (zawiyah cotkala langsa, Stain)
- Zega, Arosoki. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Bantomuzoi Tahun 2017. Tesis : Universitas terbuka