

## Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Berdampak Pada Kinerja Guru

Pimpin Nursalihin<sup>1\*</sup>, Sariakin<sup>2</sup>, Rita Novita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa Getsempena, Aceh, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.29303/Goescienceed.v6i3.1177>

### Article Info

Received: 21 June 2025

Revised: 08 July 2025

Accepted: 15 July 2025

Correspondence:

Email:

[pimpinnursalihin814@gmail.com](mailto:pimpinnursalihin814@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi serta kinerja guru. Fokus penelitian mencakup pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru, serta pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari seluruh guru SMP Negeri di Kota Jantho sebanyak 115 orang dengan sampel sebanyak 89 orang yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 3,2%. Komunikasi interpersonal juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan kontribusi 3,4%. Selain itu, komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dengan kontribusi sebesar 10,2%, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi sebesar 10,1%. Motivasi berprestasi sendiri terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,4%. Model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal antarvariabel terbukti valid secara empiris dan dapat diterapkan secara adaptif di SMP Negeri di Kota Jantho. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar peningkatan kinerja guru difokuskan pada perbaikan iklim organisasi, peningkatan motivasi kerja, serta kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi

### Citation:

Nursalihin, P., Sariakin, S., & Novita, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Berdampak Pada Kinerja Guru. *Journal Pendidikan, Sains, Geologi dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(3), 1216-1224. doi: <https://doi.org/10.29303/Goescienceed.v6i3.1177>

### Pendahuluan

Guru memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan proses dan hasil pendidikan yang bermutu (Buchari Agustini, 2018; Firyani et al., 2024; Safitri & Wicaksono, 2024). Sebagai sosok yang berfungsi sebagai pendorong semangat belajar siswa, guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan kinerja guru yang profesional dan bertanggung jawab demi kemajuan lembaga pendidikan. Menurut Supardi, kinerja guru diartikan

sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran di sekolah serta tanggung jawabnya dalam membimbing peserta didik untuk meningkatkan pencapaian belajar mereka (Supardi, 2018).

Sejalan dengan pentingnya peran dan kinerja guru yang telah dijelaskan sebelumnya, peran guru dalam pendidikan formal juga sangat menentukan arah dan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, terutama di sekolah formal. Sebagai

Email: [pimpinnursalihin814@gmail.com](mailto:pimpinnursalihin814@gmail.com)

tenaga profesional, guru bertugas merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta membimbing siswa. Profesionalisme dan motivasi guru mencerminkan kualitas kinerjanya. Kepala sekolah juga berperan penting dalam menentukan kebijakan pendidikan. Pendidikan harus menjadi prioritas karena melalui sekolah dapat dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai lulusan yang unggul, semua komponen sekolah, termasuk guru, kepala sekolah, staf, dan masyarakat, harus terlibat aktif dalam proses Pendidikan (Istijarti, 2023; Mulyasa, 2019).

Dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas melalui sinergi semua komponen sekolah, kepala sekolah memegang peran sentral sebagai pemimpin dalam lingkungan sekolah. Keberhasilan atau kegagalan sekolah banyak dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah proses membimbing kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Tiga elemen utama dalam kepemimpinan adalah pemimpin dan karakteristiknya, pengikut, serta situasi atau konteks di mana interaksi terjadi (Mulyasa, 2021; Simatupang et al., 2023).

Sebagai kelanjutan dari pentingnya peran kepala sekolah dalam menentukan arah kebijakan dan kualitas pendidikan di sekolah, kepala sekolah memegang peranan sentral sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan membimbing, mempengaruhi, dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepala sekolah menjadi kunci utama dalam mendorong kemajuan sekolah melalui pengelolaan program, kurikulum, serta peningkatan akuntabilitas dan hasil belajar siswa (Hadiansyah & Iskandar, 2023; Soekarso, 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, mendorong pengembangan profesional, serta memperkuat keterampilan teknis para guru (Nasroh et al., 2025). Dalam kepemimpinan kepala sekolah terdapat beberapa indikator penting yang memengaruhi efektivitas kepemimpinannya, antara lain kepribadian,

pengetahuan tentang tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan komunikasi. Kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan meningkatkan baik motivasi guru maupun kinerja guru, yang menegaskan peran penting kepemimpinan efektif dalam menginspirasi dan meningkatkan kinerja guru (Sariakin et al., 2025; Syamsul, 2017).

Selain itu, terdapat indikator pendukung lain yang menjadi tolak ukur pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut program sekolah (Basri & Tambunan, 2023). Menurut Soekarso (2021), terdapat enam dimensi dalam kepemimpinan kepala sekolah yang diukur melalui berbagai pertanyaan, yaitu dimensi edukator, pribadi, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Penerapan indikator-indikator tersebut dalam praktik kepemimpinan terbukti berperan signifikan dalam memotivasi prestasi guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Kinerja guru yang optimal akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas serta mendorong kemajuan sekolah secara menyeluruh.

Selain faktor-faktor utama, komunikasi interpersonal juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi berprestasi (Wibowo et al., 2025). Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan serta pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kepribadian dan nilai-nilai budaya, serta kemampuan individu. Di antara faktor-faktor tersebut, kecerdasan emosional berperan secara tidak langsung dalam membentuk kepribadian dan nilai budaya seseorang, sehingga turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi untuk berprestasi (Jason et al., 2019).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat dilihat berbagai faktor yang dapat menentukan motivasi berprestasi guru. Pendapat mengenai faktor-faktor penentu motivasi berprestasi guru telah mendorong peneliti untuk melakukan penelitian model motivasi berprestasi guru dilihat dari komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional guru. Komunikasi interpersonal, yang merupakan proses interaksi langsung antara

individu, adalah salah satu metode komunikasi yang paling sering digunakan dalam berbagai konteks, seperti bekerja, bergaul, dan bermasyarakat. Meskipun secara teori dan praktik kecakapan komunikasi dianggap mudah, dalam kenyataannya banyak orang mengalami kesulitan untuk menerapkannya secara efektif. Seorang guru sangat sering menggunakan komunikasi interpersonal, terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran melalui keterampilan bertanya jawab, membuka pintu komunikasi, menyampaikan informasi, serta mendengarkan dengan baik. Komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya memfasilitasi penyampaian informasi, tetapi juga mampu membangun kerjasama yang sinergis. Dengan kata lain, komunikasi yang baik akan membantu terciptanya dan terpeliharanya kualitas kerjasama antar individu.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai figur sentral memiliki peran utama dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran agar tujuan pendidikan tercapai (Arianti, 2019; Fajar et al., 2017) Untuk itu, guru perlu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi agar kinerjanya efektif dan dapat mendorong kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Agustus 2024 terhadap guru SMP Negeri di Kota Jantho, ditemukan beberapa fakta penting, yaitu: (1) guru masih kesulitan dalam menggunakan media dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat di kelas; (2) guru mengalami kendala dalam mengelola kelas, terlihat dari pengamatan siswa yang keluar masuk kelas saat jam pelajaran berlangsung; dan (3) berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, guru dinilai kurang menguasai materi pembelajaran. Fakta-fakta tersebut mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi guru masih rendah, sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diteliti lebih lanjut. Guru seharusnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi karena mereka merupakan cermin bagi siswa. Jika guru kehilangan motivasi dan tidak menunjukkan prestasi unggul, maka siswa cenderung meniru perilaku tersebut.

Dengan demikian, motivasi berprestasi menjadi faktor determinan penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Keinginan guru yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dapat terlihat dari sikap inovatif dalam melakukan pekerjaan, memiliki etos kerja yang kuat, serta menyukai tantangan. Selain itu, guru yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berani mengambil risiko juga menunjukkan komitmen tinggi dalam menjalankan perannya (Abdullah et al., 2023). Peningkatan motivasi berprestasi guru sangat penting karena berdampak langsung pada prestasi peserta didik dan sekolah. Guru yang termotivasi akan mendorong siswa meraih hasil belajar dan prestasi yang lebih baik (Fahmi et al., 2018).

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi yang berdampak pada kinerja guru sangat penting dilakukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi interpersonal yang efektif diyakini mampu mendorong motivasi berprestasi guru, sehingga berdampak positif pada kualitas kinerja mereka. Dengan memahami hubungan ini, sekolah dapat merancang strategi kepemimpinan dan komunikasi yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dan hasil belajar siswa melalui kinerja guru yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, mengidentifikasi pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, serta menganalisis dampak motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara simultan memengaruhi motivasi berprestasi dan kinerja guru.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal karena fokusnya adalah untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Populasi penelitian mencakup seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Jantho yang berjumlah 115 orang. Sesuai dengan definisi Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian kecil atau representasi dari populasi. Sampel diambil sebanyak 89 guru secara proporsional menggunakan teknik random sampling, yang tersebar di tiga sekolah.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas guna memastikan kualitas dan keakuratan data yang diperoleh. Setelah data terkumpul, tahap awal analisis dimulai dengan mengidentifikasi kecenderungan perubahan pada variabel-variabel yang diteliti. Analisis selanjutnya dilakukan menggunakan teknik korelasi dan regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Proses ini kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.

**Hasil dan Pembahasan**

Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan dan diolah secara sistematis dapat dilihat pada bagian berikut ini. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai skor masing-masing variabel penelitian, sehingga memudahkan analisis dan interpretasi terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian**

Statistik	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
Nilai Tertinggi	120	137	128	129
Nilai Terendah	64	71	68	75
Mean	102,18	113,89	104,44	105,02
Modus	107,6	120,90	103,5	109,63
Median	104,88	117,52	104,14	107,41
Standar Deviasi	11,89	15,41	11,47	14,59

Dari empat variabel penelitian dengan nilai rata-rata yang relatif tinggi dan variasi data yang sedang. Nilai tertinggi berkisar antara 120 sampai 137, sedangkan nilai terendah antara 64 sampai 75. Nilai mean, modus, dan median untuk tiap

variabel cukup konsisten, menunjukkan distribusi data yang seimbang.

**Tabel 2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
64-71	2	2
72-79	4	4
80-87	6	7
88-95	7	8
96-103	20	22
104-111	32	36
112-119	17	19
120-127	1	1

Mayoritas guru (36%) memiliki skor antara 104-111, diikuti oleh 22% pada skor 96-103 dan 19% pada skor 112-119. Kelompok dengan skor terendah (64-71) dan tertinggi (120-127) masing-masing hanya 2% dan 1%, menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada rentang nilai menengah hingga tinggi dalam hal gaya kepemimpinan kepala sekolah.

**Tabel 3. Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>)**

Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
71-79	4	4
80-88	5	6
89-97	2	2
98-106	13	15
107-115	14	16
116-124	29	33
125-133	19	21
134-142	3	3

Mayoritas guru, sebanyak 33%, memiliki skor dalam rentang 116-124, diikuti oleh 21% pada skor 125-133 dan 16% pada skor 107-115. Kelompok dengan skor terendah (71-79) hanya 4%, sementara skor tertinggi (134-142) sebesar 3%, menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan komunikasi interpersonal pada level menengah hingga tinggi.

**Tabel 4. Motivasi Berprestasi**

Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
68-75	2	2
100-107	25	28
108-115	22	25

76-83	1	1
84-91	5	6
92-99	22	25
116-123	4	4
124-131	8	9

Sebagian besar guru memiliki skor pada rentang 100-107 (28%) dan 92-99 serta 108-115 (masing-masing 25%). Skor rendah (68-75 dan 76-83) hanya sedikit, masing-masing 2% dan 1%. Sementara itu, skor tertinggi (124-131) dicapai oleh 9% responden. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru umumnya berada pada tingkat menengah hingga tinggi.

**Tabel 5. Kinerja Guru (X<sub>4</sub>)**

Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
75-81	8	9
82-88	8	9
89-95	9	10
96-103	10	11
104-110	17	19
111-117	16	18
118-124	14	16
125-131	7	8

Mayoritas guru memiliki skor di rentang 104-110 (19%) dan 111-117 (18%), diikuti oleh skor 118-124 (16%). Skor terendah (75-81) dan tertinggi (125-131) masing-masing hanya sekitar 9% dan 8%. Data ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebagian besar berada pada level menengah hingga tinggi.

**a. Uji Korelasi Variabel X<sub>1</sub> dengan X<sub>3</sub>**

Dari perhitungan uji korelasi variabel X<sub>1</sub> dengan X<sub>3</sub> diperoleh  $r_{hitung} = 0,350$  sedangkan  $r_t$  dengan N= 89 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208. Dengan demikian harga  $r_{x_1,x_2} > r_t$  ( $0,350 > 0,208$ ). Dengan harga  $r_{hitung} = 0,350$  diperoleh  $t_h = 3,480$ . Nilai  $t_{tabel} = 1,663$ . Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,350 > 0,208$ ), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,480 < 1,663$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara Iklim Sekolah dan

Motivasi Berprestasi terdapat korelasi yang signifikan dan berarti.

**b. Uji Korelasi X<sub>2</sub> dengan X<sub>3</sub>**

Dari perhitungan uji korelasi variabel X<sub>2</sub> dengan X<sub>3</sub> diperoleh  $r_{hitung} = 0,327$  sedangkan  $r_t$  sebesar 0,208. Dengan demikian harga  $r_{x_2,x_3} > r_t$  ( $0,327 > 0,208$ ). Harga  $r_{hitung} = 0,327$  diperoleh  $t_h = 3,231$ . Nilai  $t_{tabel} = 1,663$ . Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,327 > 0,208$ ), maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Berprestasi. Selanjutnya, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,231 > 1,663$ ) yang berarti terdapat korelasi berarti antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Berprestasi.

**c. Uji Korelasi X<sub>1</sub> dan X<sub>4</sub>**

Dari perhitungan uji korelasi variabel X<sub>1</sub> dengan X<sub>4</sub> diperoleh  $r_{hitung} = 0,312$  sedangkan  $r_t$  sebesar 0,208. Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,312 > 0,208$ ). Harga  $r_{x_1,x_4} = 0,312$  diperoleh  $t_h = 3,063$ . Harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,312 > 0,208$ ), sehingga terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan keefektifan Kinerja Guru. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,063 > 1,663$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

**d. Uji Korelasi X<sub>2</sub> dengan X<sub>4</sub>**

Dari perhitungan uji korelasi variabel X<sub>2</sub> dengan X<sub>4</sub> diperoleh  $r_{hitung} = 0,308$  sedangkan  $r_t$  dengan N= 89 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208. Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,308 > 0,208$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{hitung} = 0,308$  diperoleh  $t_h = 3,021$ . Dari daftar distribusi t dengan dk = 87 dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,663$ . Harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,308 > 0,208$ ), maka terdapat korelasi yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,021 > 1,663$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang berarti antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru.

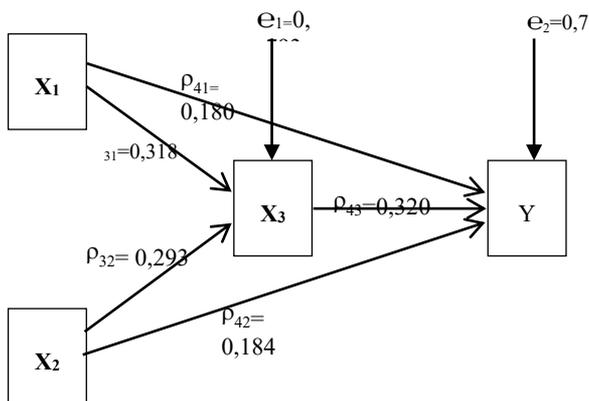
**e. Uji Korelasi X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub>**

Dari perhitungan uji korelasi variabel X<sub>3</sub> dengan X<sub>4</sub> diperoleh  $r_{x_3,x_4} = 0,443$  sedangkan  $r_t$  dengan N= 89 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208. Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,443 > 0,208$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian

korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{hitung} = 0,443$  diperoleh  $t_h = 4,611$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,443 > 0,208$ ), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,611 > 1,663$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang berarti antara variabel Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

**Uji Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoretik dibuat diagram jalur variabel penelitian sebagai berikut.



**Gambar 1. Diagram Jalur Variabel Penelitian**

**a. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$**

Dari perhitungan koefisien jalur antara  $X_1$  terhadap  $X_3$  diperoleh  $\rho_{31} = 0,318$  dan harga  $t_{hitung} = 3,480$ .  $t_{tabel} = 1,663$ .  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,480 > 1,663$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi.

**b. Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$**

Dari perhitungan koefisien jalur antara  $X_2$  dengan  $X_3$  diperoleh  $\rho_{32} = 0,293$  dan harga  $t_{hitung} = 3,231$ .  $t_{tabel} = 0,208$  dan  $t_{tabel} = 1,663$ . Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,231 > 1,663$ ). Artinya, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

**Tabel 6. Pengaruh Langsung Terhadap Variabel Motivasi Berprestasi**

No.	Variabel	Pengaruh Langsung Terhadap $X_3$	Efek Total (%)
1.	$X_1$	0,101	10,1
2.	$X_2$	0,086	8,6

1.	$X_1$	0,101	10,1
2.	$X_2$	0,086	8,6

**c. Pengaruh  $X_1$  terhadap Kinerja Guru Y**

Dari perhitungan koefisien jalur antara  $X_1$  dengan Y diperoleh  $\rho_{41} = 0,18$  dan harga  $t_{hitung} = 3,063$ .  $t_{tabel} = 0,208$  dan  $t_{tabel} = 1,663$ . Hasil perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,063 > 1,663$ ). Dengan demikian iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap keefektifan kepemimpinan Kepala sekolah.

**d. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y**

Dari perhitungan koefisien jalur antara ( $X_2$ ) dengan (Y) diperoleh  $\rho_{42} = 0,184$  dan harga  $t_{hitung} = 3,021$ . Untuk  $N = 89$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,663$ . Hasil perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,021 > 1,663$ ). Berarti bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi.

**e. Pengaruh ( $X_3$ ) terhadap (Y)**

Dari perhitungan koefisien jalur antara  $X_3$  dengan Y diperoleh  $\rho_{34} = 0,320$  dan harga  $t_{hitung} = 4,611$ . Untuk  $N = 89$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,663$ . Hasil perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,611 > 1,663$ ). Artinya, motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,101. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan secara langsung menentukan motivasi berprestasi adalah sebesar 10,1 %. Sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu  $(\rho_{x_3} e_1)^2 = 1 - 0,101 = 0,899$  atau sebesar 89,9%.

Selain itu diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,086. Dengan demikian, tingkat komunikasi interpersonal yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan motivasi berprestasi adalah sebesar 8,6%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar komunikasi interpersonal, yaitu  $(\rho_{x_3} e_1)^2 = 1 - 0,086 = 0,914$  atau sebesar 91,4%.

**Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru**

No.	Variabel	Pengaruh		Efek Total
		Langsung terhadap $X_4$	Tidak langsung terhadap $X_4$ melalui $X_3$	
1.	$X_1$	0,032	0,018	0,152
2.	$X_2$	0,034	0,017	0,137
3.	$X_3$	0,102	-	0,102
<b>Jumlah</b>		<b>0,168</b>	<b>0,035</b>	<b>0,391</b>

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,032 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan secara langsung menentukan kinerja guru adalah sebesar 3,2 %, sedangkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 0,018 = 1,8 %. Dengan demikian, besar pengaruh total gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,152 = 15,2%. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,034. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi adalah sebesar 0,017 = 1,7%.

Total pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,168= 16,8%. Besar total pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,035= 3,5%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,391= 39,1%. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja guru. Sedangkan faktor lain di luar gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi sebesar 1-0,391= 0,609 atau 60,9% terhadap perubahan kinerja guru.

Penelitian ini menempatkan kinerja guru sebagai variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel eksogen, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel eksogen tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi yang dimiliki guru.

Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru dengan koefisien jalur sebesar 0,101. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, serta penghargaan terhadap pendapat guru dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi guru untuk berprestasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Senen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap motivasi.

Selanjutnya, komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan koefisien jalur 0,086. Komunikasi yang efektif antara guru dengan kepala sekolah, rekan sejawat, siswa, dan orang tua meningkatkan keterlibatan emosional serta psikologis guru. Laelah & Aeni (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap prestasi belajar, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi berprestasi.

Hal ini mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal sesuai temuan Azizah et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kualitas komunikasi menjadi faktor penting dalam memacu motivasi berprestasi guru.

Pada aspek kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan dengan koefisien 0,032. Kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif memicu semangat guru untuk berprestasi, mendukung dedikasi mereka dalam menjalankan tugas profesional. Temuan ini didukung oleh penelitian Darsono (2020) yang menegaskan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

Komunikasi interpersonal juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,034. Komunikasi yang terbuka dan suportif menciptakan hubungan

positif yang memperkuat kepercayaan dan kolaborasi di lingkungan sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Fitriani et al., 2022) yang menegaskan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja.

Terakhir, motivasi berprestasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0,102. Motivasi ini merupakan dorongan internal yang mendorong guru untuk mencapai standar keunggulan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan diri dan berinovasi dalam proses pembelajaran (Wahyu Anggraeni & Anugerah Izzati, 2024). Upaya penguatan motivasi berprestasi melalui penghargaan, dukungan karier, dan peluang pengembangan profesional sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi merupakan faktor kunci yang saling berinteraksi dalam menentukan kinerja guru. Kepala sekolah dan pemangku kebijakan di sekolah perlu fokus pada peningkatan ketiga aspek ini untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berprestasi

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kota Jantho, Aceh Besar. Gaya kepemimpinan yang efektif serta komunikasi interpersonal yang baik terbukti berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan motivasi berprestasi guru. Selanjutnya, ketiga faktor tersebut—gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi—secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, upaya penguatan ketiga aspek ini menjadi strategi yang relevan dalam mendorong profesionalisme dan kinerja guru secara keseluruhan

## References

- Abdullah, A. A., Ahid, N., Fawzi, T., & Muhtadin, M. A. (2023). Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum Pembelajaran. *Tsaqofah*, 3(1), 23–38. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i1.732>
- Arianti. (2019). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *DIDAKTIKA: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Azizah, Y., Aini, N., Pratiwi, A. A., & Sudirman, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SDN 16 Ampenan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1967–1970. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2353>
- Basri, H., & Tambunan, N. (2023). Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Sunggal. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 2575–2587. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Buchari Agustini. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra*, 12, 1693–5705.
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>
- Fahmi, C. N., Nurliza, E., AR, M., & Usman, N. (2018). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Serambi Ilmu*, 30(2), 104. <https://doi.org/10.32672/si.v30i2.755>
- Fajar, M. Y., Rohaeni, O., Permanasari, Y., A, A. I., & Mulkiya, K. (2017). Meningkatkan Kompetensi Guru Sma Dan Sederajat Melalui Pelatihan Pembelajaran Berbasis Tik. *ETHOS (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian)*, 5(2), 175. <https://doi.org/10.29313/ethos.v5i2.2347>
- Firyani, L., Sariakin, & Putra, M. (2024). *Pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sd negeri lam ilie kabupaten aceh besar 1,2,3*. 1–11.
- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jjub.v22i3.3054>
- Hadiansyah, Y., & Iskandar, S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar dalam Konteks Pendidikan Di Abad 21. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2), 1610–1616.

- <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v7i2.3364>  
Istijarti, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMPP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 164-175. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p164-175>
- Jason, C., Jeffery, L., & Michael, W. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Laelah, N. A., & Aeni, M. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Belajar Pada Mahasiswa. *Virtu: Jurnal Kajian Komunikasi, Budaya Dan Islam*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.15408/virtu.vxxx.xxxxx>
- Mulyasa. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Rosda Karya.
- Mulyasa. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasroh, S., Citriadin, Y., & Rustam, R. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SDN 2 Kekait (Sebuah Pendekatan Studi Kasus). *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(1), 225-229. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.610>
- Safitri, D., & Wicaksono, N. F. (2024). Guru Sebagai Pilar Utama: Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Vokasi Dan Seni (JPVS)*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.52060/jpvs.v3i1.2761>
- Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. Bin, Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025). Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation. *Frontiers in Education*, 10(February). <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1499064>
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165-172. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10072>
- Simatupang, R. M., Nabila Anggriany, & Dahniar Fitri. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 3(3), 174-179. <https://doi.org/10.58432/algebra.v3i3.771>
- Soekarso. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo.
- Syamsul, H. (2017). *Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 275-289. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>
- Wahyu Anggraeni, P., & Anugerah Izzati, U. (2024). Hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Relationship Between Proactive Personality and Innovative Behavior of State Vocational High Schools Teachers. 11(01), 298-312. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.61360>
- Wibowo, M. P., Jannah, R., Pradita, S., & Syahril, A. (2025). Komunikasi Interpersonal Sebagai Kunci Kesuksesan dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa, Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 182-190.