

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Cimanggis Kota Depok (Kombel Raflesia)

Annisa Dwi Puteri¹, Sari Maemunah², Moch. Ali Imron³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, STIE Kusuma Negara, Jakarta, Indonesia

Email: ¹adp60187@gmail.com, ²Sari.schumi@yahoo.com, ³hmcenter@gmail.com

Abstract

This research is systematically designed to investigate the impact of leadership style and internal communication on the performance levels of kindergarten teachers at Cimanggis District, Depok City, who are members of KOMBEL Raflesia. The current study employed a quantitative methodological approach. A sample comprising 42 respondents was carefully drawn for this investigation through a saturation sampling method. The performance of kindergarten teachers in Cimanggis Subdistrict, Depok City (KOMBEL Raflesia) was assessed through the distribution of a questionnaire designed to determine the corresponding effects of leadership style and internal communication. Within the framework of this research, 42 respondents were selected at random. Primary data were amassed by deploying a Likert-scale questionnaire, followed by comprehensive analysis utilizing multiple linear regression via SPSS version 25. The empirical outcomes reveal that leadership style influences teacher performance to a certain extent, and this has a positive impact. Such findings are validated by a significance level of $0.002 < 0.05$ alongside a calculated t-value of 3.278, thereby surpassing the tabulated t-value threshold of 2.022. Furthermore, supported by a calculated t-value of 5.443 > 2.022 and an absolute significance mark of $0.000 < 0.05$, it is concluded that internal communication significantly also positively influences teacher performance. Furthermore, the study's findings show that leadership style and internal communication have a very significant influence on teacher performance when tested simultaneously. This is supported by a calculated F-value of 116.106, which evidently exceeds the tabulated F-value of 3.238, coupled with a highly significant level of $0.000 < 0.05$. These results reinforce the idea that improving the quality of leadership and the effectiveness of internal communication are crucial pillars for optimizing teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Internal Communication, Teacher Performance.

Abstrak

Kajian akademis ini dirancang guna mengevaluasi sejauh mana dampak gaya kepemimpinan beserta komunikasi internal terhadap pencapaian kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok yang tergabung dalam KOMBEL Raflesia. Strategi penelitian kuantitatif dipakai dalam studi ini. Sebanyak 42 responden dipilih untuk penelitian ini dengan memakai metode pengambilan sampel

jenuh. Kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok (KOMBEL Raflesia) dikaji melalui penyebaran kuesioner yang bermaksud guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan serta komunikasi internal. Dalam studi ini, 42 responden dipilih secara acak. Kuesioner dengan skala Likert dikirimkan guna menghimpun data primer, yang kemudian dianalisa memakai regresi linier berganda dalam SPSS versi 25. Temuan studi mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru hingga tingkat tertentu, dan hal ini berdampak positif. Fakta empiris tersebut dibuktikan lewat perolehan angka signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, yang bersanding dengan raihan nilai t hitung di posisi 3,278 yang melebihi nilai t tabel batas sejumlah 2,022. Berlandaskan nilai t hitung senilai 5,443 $> 2,022$ serta nilai signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwasanya komunikasi internal secara signifikan serta positif memengaruhi kinerja guru. Selain itu, temuan studi memperlihatkan bahwasanya manakala dievaluasi secara simultan, perpaduan instrumen gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terbukti mutlak menyumbangkan pengaruh yang masif atas kualitas kinerja guru. Hal ini didukung oleh nilai F yang hitung sejumlah 116,106, yang lebih besar daripada nilai F tabel senilai 3,238, serta tingkat signifikansi senilai 0,000, yang lebih kecil dibandingkan 0,05. Hasil-hasil ini memperkuat gagasan bahwasanya peningkatan kualitas kepemimpinan serta efektivitas komunikasi internal merupakan pilar-pilar krusial untuk optimalisasi kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Kualitas individu di dalam organisasi memegang peranan kunci yang menentukan tercapai ataupun tidaknya maksud organisasi tersebut. Oleh karenanya, SDM diposisikan bukan sekadar sebagai pelaksana, melainkan sebagai penggerak strategis yang menentukan arah dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Dalam konteks lembaga pendidikan, SDM memegang peranan vital dalam menggerakkan seluruh sistem pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. merujuk pada sinergi antara kemampuan kognitif dan fisik individu. Pemaknaan ini mengisyaratkan bahwa penilaian kualitas SDM bersifat komprehensif, meliputi dorongan internal, etika profesional, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berkembang. Organisasi yang memiliki SDM unggul akan lebih mudah mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap kegiatannya. Sebagai elemen vital, sumber daya manusia mempunyai peranan krusial dalam mengantarkan organisasi, baik pemerintah, swasta, ataupun pendidikan, menuju kesuksesan. Lebih dari sekadar pelaksana tugas, SDM berkualitas adalah fondasi utama yang mengarahkan tercapainya visi dan misi lembaga. Sebagai pilar strategis di bidang pendidikan, guru menentukan efektivitas proses belajar mengajar sekaligus kualitas output peserta didik. Mengingat krusialnya peran tersebut, upaya mendongkrak kinerja guru menjadi prioritas esensial dalam tata kelola lembaga pendidikan anak usia dini, baik di tingkat PAUD ataupun TK. Definisi SDM menurut Johardi dkk. (2021) merujuk pada sinergi antara kemampuan kognitif dan fisik individu. Pemaknaan ini mengisyaratkan bahwa penilaian kualitas SDM bersifat komprehensif, meliputi dorongan internal, etika profesional, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berkembang. Organisasi yang memiliki SDM unggul akan lebih mudah mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap kegiatannya. Sejauh mana seorang guru menjalankan kewajiban profesionalnya berbanding lurus dengan kinerjanya. Kinerja ini tidak hanya tercermin dari seberapa baik guru tersebut mengajar, tetapi juga terlihat dari kemampuannya dalam mempersiapkan pelajaran, membantu siswa belajar, merefleksikan kinerjanya sendiri, menemukan cara-cara baru dalam mendidik, serta secara umum

memenuhi kewajiban profesionalnya. Oleh karenanya, kinerja guru perlu mendapatkan perhatian karena guru yang memiliki kinerja optimal akan memberikan kontribusi terhadap terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya memengaruhi mutu layanan pendidikan. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada jenjang pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK). Fase krusial pendidikan anak usia dini sejatinya menempati posisi selaku fondasi fundamental di dalam ekosistem proses perkembangan anak karena pada periode tersebut berlangsung perkembangan berbagai aspek, seperti kognitif, bahasa, sosial, emosional, karakter, dan motorik. Selain harus mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam menyampaikan materi pelajaran, guru TK juga dituntut untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi proses belajar, menarik, merangsang, serta sesuai dengan usia anak-anak yang berada di bawah pengasuhan mereka. Oleh karenanya, salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan guna memastikan sistem pendidikan anak usia dini berjalan dengan baik ialah kualitas kinerja para guru TK. Dalam penelitian ini, objek penelitian difokuskan pada guru Taman Kanak-Kanak yang tergabung dalam KOMBEL Raflesia di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok. Meskipun kuantitas lembaga PAUD dan TK di Kecamatan Cimanggis terus menunjukkan tren pertumbuhan, hasil evaluasi empiris dan Rapor Pendidikan Kemendikbudristek memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar tenaga pendidik masih berada pada kategori "cukup baik". Dari total 42 guru yang diamati, ditemukan adanya tantangan dalam hal konsistensi perencanaan pembelajaran (seperti RPPH), pelaksanaan refleksi hasil belajar, serta optimalisasi inovasi dan kreativitas pembelajaran berbasis digital. Selain itu, indikator terkait kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan efektivitas komunikasi internal di satuan-satuan TK tersebut masih berada dalam kategori "cukup". Terbatasnya ruang koordinasi, kurangnya kejelasan arus informasi, serta belum optimalnya supervisi akademik berdampak langsung pada variasi motivasi dan performa kerja harian dari ke-42 guru.

Gaya kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh (Mulyadi et al., 2023), merupakan strategi seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengendalikan bawahannya agar pencapaian kerja berorientasi pada tujuan bersama. Hal ini tercermin di sekolah, di mana kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin pendidikan, administrator, serta penggerak yang menetapkan landasan kebijakan institusional. Sebagai figur sentral, kepala sekolah yang benar-benar efektif dalam menjalankan tugasnya membantu stafnya mengembangkan diri secara profesional sekaligus menjadikan sekolah sebagai tempat kerja yang lebih nyaman. Dengan mengandalkan gaya kepemimpinan partisipatif, kepala sekolah yang merangkul guru dalam proses pengambilan keputusan dan merajut hubungan kerja yang harmonis akan berhasil menumbuhkan rasa keterikatan serta komitmen mendalam terhadap kemajuan sekolah. Temuan tersebut selaras dengan hasil studi (Sudarto & Niron, 2025), yang mengindikasikan bahwasanya "kinerja guru dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah". Studi ini menerangkan bahwasanya pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif sanggup mendorong komitmen kerja serta produktivitas profesional guru lewat pembentukan iklim kerja yang mendukung. Temuan studi ini menyoroti pentingnya kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan standar profesional guru.

Kendati demikian, sejumlah studi menyajikan temuan yang variatif. Studi yang dilaksanakan oleh (Agustriani et al., 2022), mengindikasikan bahwasanya "kepemimpinan kepala sekolah tidak senantiasa memberikan dampak langsung yang dominan terhadap kinerja guru". Hal ini dikarenakan produktivitas pengajar turut ditentukan oleh variabel lain, di antaranya motivasi kerja, kultur sekolah, serta kondisi lingkungan kerja. Itulah sebabnya para mediator memainkan peranan penting dalam

merajut korelasi yang mempertemukan corak kepemimpinan kepala sekolah berhadapan dengan efektivitas kinerja para guru di ranah institusi pendidikan, seperti motivasi internal dan keterikatan kerja. Konklusi ini menegaskan bahwa keberhasilan memperbaiki kualitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh kecakapan kepala sekolah dalam membangkitkan motivasi serta merancang suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung. Di sisi lain, (Handoko & Ramadhoni, 2024), menemukan bahwa komunikasi internal tidak berdampak langsung secara signifikan bagi kinerja guru, melainkan memerlukan variabel perantara seperti motivasi dan kepuasan kerja agar pengaruhnya dapat terwujud. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi internal tidak bisa berjalan optimal tanpa sokongan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Merujuk pada pandangan (Rahmatia et al., 2023), komunikasi internal didefinisikan sebagai mekanisme pertukaran informasi serta persepsi antaranggota dalam suatu organisasi guna mewujudkan sasaran bersama. Di lingkungan institusi pendidikan, komunikasi internal merangkum segenap bentuk jalinan interaksi multikoneksi yang melibatkan pimpinan sekolah, jajaran dewan guru, hingga perangkat staf tata usaha, beserta unsur tenaga kependidikan lainnya. Kinerja seorang pendidik adalah pencapaian yang diperoleh oleh guru saat melaksanakan tugas pengajaran berdasarkan kewajibannya. Menurut (Khaeruman et al., 2021), kinerja seorang pekerja didefinisikan sebagai kuantitas serta kualitas hasil kerjanya ketika diberi tugas tertentu untuk diselesaikan. Ketika membahas kinerja guru, yang dimaksud ialah kemampuan mereka dalam menyusun rencana pembelajaran, menyampaikan materi pelajaran, mengevaluasi kemajuan siswa, serta turut berkontribusi pada perkembangan sekolah mereka.

Kendati demikian, realitas empiris di lapangan kerap kali memperlihatkan adanya kesenjangan (*gap*) antara ekspektasi institusional dengan kinerja aktual di satuan pendidikan. Berdasarkan data evaluasi pendidikan dan Rapor Pendidikan di tingkat satuan PAUD/Taman Kanak-Kanak, efektivitas kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan pembelajaran berbasis proyek, pemanfaatan media digital pascapandemi, serta konsistensi refleksi pedagogik masih berada pada kategori yang memerlukan penguatan signifikan. Dalam perspektif MSDM, rendahnya produktivitas atau sub optimalnya kinerja pegawai (*job performance*) tidak berdiri sendiri, melainkan sangat bergantung pada kualitas lingkungan kerja organisasional, yang dalam hal ini dipengaruhi secara langsung oleh efektivitas kepemimpinan manajerial dan iklim komunikasi internal. Kebaruan (*novelty*) dalam riset ini terletak pada konteks objek penelitian yang secara spesifiknya mengkaji guru Taman Kanak-Kanak yang tergabung dalam KOMBEL Raflesia di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikaji dalam penelitian, hubungan gaya kepemimpinan serta komunikasi internal dengan kinerja guru telah banyak diteliti pada jenjang pendidikan seperti SD, SMP, SMA/SMK maupun konteks organisasi lainnya. Meskipun demikian, masih belum ada studi yang secara khusus menganalisis hubungan antara kinerja guru TK Raflesia KOMBEL, gaya kepemimpinan, serta komunikasi internal di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok. Penelitian ini tidak hanya menghadirkan pendekatan baru terhadap topik dan konteksnya, tetapi juga mengintegrasikan dua faktor organisasi gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dalam mengukur seberapa baik kinerja guru pendidikan anak usia dini. Komunikasi internal memberikan ambaran pertukaran informasi, koordinasi, serta kolaborasi yang efektif di lingkungan sekolah, sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada metode kepala sekolah dalam membimbing, memotivasi, serta mengarahkan guru. Beberapa studi memperlihatkan bahwasanya komunikasi internal mempunyai dampak langsung terhadap kinerja, sementara studi lain memperlihatkan bahwasanya efek ini dapat dipengaruhi oleh motivasi serta kepuasan kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwasanya temuan studi sebelumnya mengenai topik ini tidak sepenuhnya konsisten.

2. KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Zulfan et al., 2021), konsep gaya kepemimpinan dipahami sebagai pola acuan bertindak yang dikerahkan pemimpin untuk menuntun perilaku para anggotanya. Perilaku ini terlihat secara nyata melalui keteladanan sikap, strategi komunikasi, serta kebijakan manajerial dalam mengelola organisasi demi menggapai visi bersama. Di lingkungan pendidikan, corak kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan lewat kepiawaiannya membina guru, menangani masalah secara bijaksana, merajut iklim kerja yang menyenangkan, serta menumbuhkan kebersamaan yang kokoh di antara warga sekolah.

Menurut (Wijayanto et al., 2021), konsep gaya kepemimpinan dipahami sebagai pedoman atau norma perilaku yang dikerahkan seseorang guna membimbing dan menggerakkan tindakan anggota organisasi dalam mengejar tujuan bersama. Gagasan di balik hal ini ialah bahwasanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin mencerminkan keterampilan interpersonalnya sama seperti otoritas resminya, memberikan motivasi, menjadi teladan (role model), serta mengarahkan dan memberdayakan bawahannya agar mampu bekerja secara efektif.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Secara umum, indikator gaya kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan indikator penting dalam gaya kepemimpinan. Baik sewaktu menavigasi rutinitas operasional keseharian maupun tatkala berjabaku merespons tekanan pada masa krisis, para pemimpin harus mampu bertindak secara bertanggung jawab dan mengambil keputusan yang tepat. Menurut (Fajar et al., 2022), kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan merupakan salah satu indikator penting yang menunjukkan efektivitas kepemimpinannya. Seorang pemimpin dituntut bisa mengambil keputusan secara tepat, objektif, serta bertanggung jawab berdasarkan informasi yang akurat serta mempertimbangkan berbagai alternatif yang tersedia. Keputusan yang diambil akan memberikan dampak langsung terhadap pelaksanaan tugas bawahan, kualitas kinerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

b. Pola Komunikasi

Pola komunikasi mencerminkan cara pemimpin menyampaikan informasi, arahan, dan umpan balik kepada bawahan. Esensi komunikasi yang efektif tercermin dari adanya sikap terbuka, penyampaian yang jernih, serta interaksi timbal balik yang aktif antara pemimpin dan anggota tim. Hal ini konsisten dengan pandangan (Pramudito et al., 2022), yang menegaskan bahwasanya jalinan komunikasi yang sehat antara pimpinan serta bawahan memegang peranan krusial dalam merajut keharmonisan di lingkungan kerja. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, dua arah, dan saling menghargai akan memudahkan penyampaian informasi, koordinasi tugas, penyelesaian masalah, serta membangun kepercayaan antara pemimpin dan bawahan.

c. Kemampuan Memberikan Motivasi

Kemampuan memberikan motivasi merupakan indikator gaya kepemimpinan yang menunjukkan sejauh mana pemimpin mampu mendorong semangat dan komitmen bawahan dalam bekerja. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi secara tepat akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas bawahan. Dukungan motivasional dari seorang pemimpin memegang peranan krusial dalam membentuk arah perilaku dan kualitas kerja para anggotanya.

d. Pengawasan dan Pembinaan

Pengawasan dan pembinaan merupakan indikator yang mencerminkan perhatian pemimpin terhadap pelaksanaan tugas bawahan. Pengawasan yang baik tidak bersifat menekan, melainkan memberikan arahan dan bimbingan untuk perbaikan kinerja. Merujuk pada pandangan (Gadriaman, 2024), kepala sekolah yang secara konsisten mengintensifkan fungsi pengawasan melalui supervisi akademik serta pembinaan berkelanjutan terbukti kapabel dalam mendongkrak kualitas performa guru.

Komunikasi Internal

Menurut (Sutarli & Sukmarini, 2022), dalam membangun komunikasi pemahaman bersama, memengaruhi sikap, serta membentuk perilaku penerima, para komunikator memakai berbagai media selama mengawal proses distribusi pesan antarpribadi. Mengacu pada realitas tersebut, komunikasi tidak sekadar menjadi saluran transfer data, melainkan berperan sebagai proses strategis yang digerakkan untuk membangkitkan pergeseran sikap, sudut pandang, serta tindakan nyata dari sang komunikan.

Konsep komunikasi dipahami sebagai mekanisme penyaluran gagasan dan arti dari suatu pihak kepada pihak lainnya (Nurrachmah, 2022). Jalinan komunikasi tersebut dapat dikategorikan efektif bilamana substansi pesan sukses dicerna dengan baik oleh penerima tanpa menyimpang dari maksud pengirimnya. Oleh karena itu, kejelasan pesan serta umpan balik (feedback) menjadi unsur penting dalam komunikasi karena keduanya membantu memastikan terciptanya kesamaan pemahaman antara komunikator dan komunikan.

Indikator komunikasi internal

Secara umum, indikator komunikasi internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kejelasan Informasi, Kejelasan informasi merupakan indikator utama dalam komunikasi internal. Informasi yang disampaikan harus mudah dipahami, tidak menimbulkan penafsiran ganda, dan sesuai dengan maksud yang ingin dicapai. Mengacu (Porayow et al., 2023), komunikasi yang jelas akan mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja anggota organisasi. Bila informasi disampaikan dengan jelas, setiap anggota tim bisa memahami peran, tugas, serta sasaran keseluruhan mereka.
- b. Keterbukaan Informasi, Keterbukaan komunikasi mencerminkan adanya sikap saling percaya antara pimpinan dan anggota organisasi. Ketika tidak ada larangan dalam berbagi ide, komentar, serta kekhawatiran, setiap orang di perusahaan merasa cukup aman untuk mengungkapkan pendapatnya itulah yang dimaksud dengan keterbukaan. (Octaviarnis, 2021), menyatakan bahwa keterbukaan dalam komunikasi internal akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepercayaan antaranggota organisasi. Komunikasi internal yang berlangsung secara terbuka, jujur, dan dua arah memungkinkan terjalinnya hubungan interpersonal yang positif di antara pimpinan dan anggota organisasi.
- c. Umpan Balik (Feedback), Umpan balik merupakan indikator penting dalam komunikasi internal yang menunjukkan adanya respons terhadap pesan yang disampaikan. Umpan balik memungkinkan pengirim pesan mengetahui apakah pesan telah dipahami dengan benar oleh penerima. Menurut (Atikah et al., 2026), guna memastikan bahwasanya baik pengirim maupun penerima mempunyai pemahaman yang sama, umpan balik (feedback) merupakan komponen penting dalam komunikasi yang efektif. Melalui umpan balik yang merupakan bagian penting dari proses komunikasi pengirim dapat mengetahui seberapa baik pesan tersebut didengar, dipahami, serta ditafsirkan selaras dengan makna yang dimaksudkan.

- d. Intensitas dan Kelancaran Komunikasi, Intensitas dan kelancaran komunikasi menunjukkan seberapa sering dan seberapa lancar komunikasi internal berlangsung dalam organisasi. Komunikasi yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan akan memperkuat koordinasi dan kerja sama. (Octaviarnis, 2021), menyatakan bahwa komunikasi yang berlangsung secara intensif dan lancar akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja Guru

Selanjutnya, (Wahyudi, 2021), membuktikan bahwasanya kinerja guru ialah kapasitas pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di sekolah serta mengemban tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik melalui peningkatan prestasi belajar mereka. Lebih lanjut, performa profesional ini tidak sekadar diukur dari pencapaian akademis semata, melainkan turut merefleksikan sikap, perilaku, serta komitmen yang konsisten dalam menjalankan peran kependidikannya.

Konsep kinerja sebagaimana dikemukakan oleh (Khaeruman et al., 2021), menekankan pada hasil kerja bermutu tinggi secara kualitas maupun kuantitasnya dalam menunaikan amanah pekerjaan. Bila ditarik ke dalam dunia pendidikan, definisi ini menegaskan bahwa ukuran keberhasilan mengajar seorang pendidik tercermin dari efektivitas dan efisiensi mereka saat mengelola pembelajaran.

Indikator Kinerja Guru

Berikut merupakan penjelasan mengenai parameter acuan pengukur kinerja guru dijabarkan ke dalam poin-poin berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik, Kompetensi pedagogik sebagai bagian dari indikator kinerja direfleksikan melalui kesiapan guru dalam memahami tabiat peserta didik, menyusun rancangan pembelajaran, membimbing proses belajar secara edukatif, serta melakukan penilaian hasil belajar. Guru yang menguasai kompetensi ini senantiasa mampu menghadirkan pengalaman belajar yang hidup, kreatif, dan menyenangkan bagi peserta didiknya. Kandungan kompetensi pedagogik pada dasarnya berkaitan erat dengan kemahiran seorang guru dalam menata, mengeksekusi, dan meninjau kembali efektivitas jalannya proses pembelajaran (Cahyana & Agustin, 2024).
- b. Kompetensi Profesional, Indikator kinerja guru berdasarkan kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran, kemampuan mengembangkan bahan ajar, serta pemanfaatan teknologi dan sumber belajar secara efektif. Guru yang profesional akan mampu menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Esensi kompetensi profesional guru, sebagaimana dikemukakan oleh (Ilham & Syamsuddin, 2022), tercermin dari ketuntasan penguasaan materi ajar, pemahaman mendalam terhadap struktur keilmuan, selain mempunyai kemampuan dalam mengaitkan konsep-konsep di kelas dengan kehidupan nyata para siswa.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif ini, hubungan antar variabel ditentukan dengan memakai teknik asosiatif. Objek penelitian adalah guru-guru di lingkungan KOMBEL Raflesia, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, dengan total sampel 42 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel yang diteliti terdiri bersumber dari pergerakan komponen variabel independen (Gaya Kepemimpinan X_1 dan Komunikasi Internal X_2) tatkala mengintervensi variabel dependen (Kinerja Guru Y). Setelah melaksanakan kuesioner skala Likert untuk mengumpulkan data primer, penulis

menganalisa hasilnya memakai analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25 (Paramita et al., 2021).

Dalam menjawab permasalahan penelitian, pengumpulan data dalam studi ini dilaksanakan secara cermat serta tepat. Berdasarkan pendekatan kuantitatif yang digunakan, metode pengumpulan data yang diterapkan meliputi:

- a. Kuesioner (Angket): Penyebaran langsung kuesioner pernyataan tertulis kepada responden merupakan teknik utama dalam pengumpulan data primernya (guru-guru di lingkungan KOMBEL Raflesia). Pengukuran variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal, serta kinerja guru memakai skala Likert untuk mengukur tanggapan 42 responden (Paramita et al., 2021).
- b. Observasi: Pengamatan langsung terhadap kondisi di lapangan guna memahami fenomena terkait aktivitas pembelajaran serta koordinasi internal di lokasi penelitian (Machali, 2021).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,644	0,304	Valid
X1.2	0,810	0,304	Valid
X1.3	0,838	0,304	Valid
X1.4	0,589	0,304	Valid
X1.5	0,768	0,304	Valid
X1.6	0,780	0,304	Valid
X1.7	0,785	0,304	Valid
X1.8	0,778'	0,304	Valid
X1.9	0,693	0,304	Valid
X1.10	0,770	0,304	Valid
X1.11	0,792	0,304	Valid
X1.12	0,743	0,304	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi Internal

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,765	0,304	Valid
X2.2	0,733	0,304	Valid
X2.3	0,827	0,304	Valid
X2.4	0,510	0,304	Valid
X2.5	0,657	0,304	Valid
X2.6	0,806	0,304	Valid
X2.7	0,786	0,304	Valid
X2.8	0,844	0,304	Valid
X2.9	0,680	0,304	Valid
X2.10	0,846	0,304	Valid
X2.11	0,683"	0,304	Valid
X2.12	0,831"	0,304	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Guru

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,670	0,304	Valid
Y.2	0,852	0,304	Valid
Y.3	0,684	0,304	Valid
Y.4	0,496	0,304	Valid
Y.5	0,777	0,304	Valid
Y.6	0,726	0,304	Valid

Y.7	0,708	0,304	Valid
Y.8	0,737	0,304	Valid
Y.9	0,844	0,304	Valid
Y.10	0,843	0,304	Valid
Y.11	0,670	0,304	Valid
Y.12	0,836	0,304	Valid

Berlandaskan Tabel 1 terlihat bahwasanya setiap item pernyataan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} serta bernilai positif, sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabelitas

Dalam studi ini, capaian koefisien Cronbach's Alpha yang sukses bertengger di atas ambang batas 0,70 mengindikasikan bahwasanya instrumen tersebut reliabel. Keandalan serta konsistensi instrumen dalam mengukur variabel-variabel studi semakin ditingkatkan berlandaskan perolehan angka Cronbach's Alpha yang membukukan rasio perhitungan lebih tinggi.

Tabel 4. Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	0,928	0,70	Reliabel
Komunikasi Internal	0,929	0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,926	0,70	Reliabel

Pengujian reliabelitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil perhitungan menggunakan akumulasi kalkulasi koefisien Cronbach's Alpha memvalidasi bahwasanya instrumen Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai senilai 0,928, sementara variabel Komunikasi Internal memperoleh *Cronbach's Alpha* mencapai 0,929, dan variabel Kinerja Guru memperoleh *Cronbach's Alpha* 0,926, karena dari tiga variabel lebih tinggi dari batas minimum 0,70, bisa disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipakai memiliki reliabelitas yang memadai. Artinya alat ukur ini dapat dinilai konsisten dan dapat diandalkan dalam menggambarkan tiap-tiap komponen variabel yang dikonstruksi di dalam riset ini.

Uji Normalitas

Skor ukur Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,200; pencapaian ini selaras mutlak dengan hasil pengujian normalitas. Bisa disimpulkan bahwasanya data residu mengikuti distribusi normal dikarenakan nilai signifikansi ini lebih besar daripada tingkat signifikansinya 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Uji Regresi Linear Berganda

Sebuah riset dilaksanakan guna mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi internal, serta kinerja guru dengan memakai analisa regresi linier berganda. Berikut ini ialah model persamaan regresi yang dipakai dalam studi ini: $Y = a + B1.X1 + B2.X2 + e$, Dimana Y merepresentasikan Kinerja Guru, X1 merepresentasikan Gaya Kepemimpinan, dan X2 merepresentasikan Komunikasi Internal.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.016		2.520	.016
	Gaya Kepemimpinan	102	.362	3.278	.002
	Komunikasi Internal	096	.601	5.443	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berpedoman pada tabel luaran tersebut, rumusan persamaan regresi linear berganda di dalam penelitian ini direkonstruksi sebagai berikut:

$$Y = 7,601 + 0,336 X_1 + 0,524 X_2 + 3,016 e$$

Temuan data pada tabel diatas bahwa model regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta serta koefisien regresi yang menunjukkan penyusunan model regresi linear berganda yang merujuk pada persamaan matematis di bawah ini:

- Perolehan angka parameter konstanta menempati level 7,601 menunjukkan bahwasannya ketika variabel-variabel independen bernilai nol, maka nilai variabel partisipasi berada pada angka 7,601.
- Nilai koefisien regresi sejumlah 0,336 memperlihatkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kinerja Guru.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi Internal sejumlah 0,524 mengindikasikan bahwasanya Komunikasi Internal memengaruhi dengan positif terhadap Kinerja Guru.

Uji T (Parsial)

Hipotesis parsial dalam studi ini diuji memakai analisa pengujian-t. Maksud studi ini ialah gima mengidentifikasi kemunculan relasi yang teramat signifikan di antara parameter Kinerja Guru saat bersinggungan dengan instrumen Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal. Ambang batas signifikansi sejumlah 0,05 dipakai guna melaksanakan pengujian ini dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.).

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.601	3.016		2.520	.016
	Gaya Kepemimpinan	.336	.102	.362	3.278	.002
	Komunikasi Internal	.524	.096	.601	5.443	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berlandaskan *output* pengujian dalam tabel tersebut, bisa diambil kesimpulanya sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X_1): Berlandaskan hasil pengujian-t, variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sejumlah 3,278, yang mana angka hitung tersebut berhasil menyalip batas parameter t_{tabel} di garis 2,022. Didukung dikawal oleh raihan nilai signifikansi sebesar 0,002, di mana posisi komputasi tersebut berada di bawah taraf 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwasanya apabila dibedah secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan mendistribusikan daya pengaruh yang terlampau signifikan tatkala membidik sasaran Kinerja Guru.
- Komunikasi Internal (X_2): Merujuk hasil pengujian-t, variabel Komunikasi Internal memperoleh nilai t_{hitung} senilai 5,443, yang mana angka ini jauh lebih besar daripada t_{tabel} (2,022). Didukung dengan nilai signifikansinya sejumlah 0,000 yang konsisten bermukim di bawah ambang batas toleransi 0,05, sehingga secara empiris sah untuk

ditarik simpulan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwasanya instrumen Komunikasi Internal, bila dievaluasi melalui pendekatan parsial, sanggup mendatangkan dampak yang bermakna ke arah peningkatan Kinerja Guru.

Uji F (Simultan)

Guna mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan serta Komunikasi Internal, sebagai faktor-faktor independenya, secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Guru, sebagai variabel dependen, dilakukan analisa pengujian-F. Nilai signifikansinya (Sig.) dibandingkan dengan nilai F_{tabel} senilai 3,238 serta tingkat signifikansinya 0,05 dalam melaksanakan pengujian ini.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mcan Square	F	Sig.
1	Regression	1494.357	2	747.178	116.106	.000 ^b
	Residual	250.997	39.	6.435		
	Total	1745.333	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan						

Nilai F_{hitung} ialah $116,106 > 3,238$ pada tingkat signifikansinya 0,000, selaras dengan tabel ANOVA di atas. Penulis bisa menyimpulkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Komunikasi Internal (X_2) sama-sama mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas lonjakan Kinerja Guru, mengingat perolehan skor signifikansinya (0,000) terperosok jauh lebih rendah dibandingkan patokan dasar 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Kinerja guru secara keseluruhannya dianalisa dengan mengkaji hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, serta koefisien determinasi simultan. Tabel ini berikut menunjukkan nilai r-square yang digunakan untuk pengaruh ini

Tabel 8. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.849	2.53679
a. Predictors: (Constant). Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Luaran proporsi koefisien Adjusted R-Squared sukses dibukukan pada persentase 0,849. merujuk tabel ringkasan model. Temuan studi membuktikan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan serta Komunikasi Internal berkontribusi sejumlah 84,9% terhadap variasi pada variabel Kinerja Guru, sementara faktor-faktor lain berkontribusi sejumlah 15,1% sisanya ($100\% - 84,9\%$).

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Cimanggis Kota Depok (Kombel Raflesia)

Rekapitulasi uji hipotesis memproyeksikan eksistensi garis korelasi yang bersifat positif sekaligus berdaya signifikan di antara Gaya Kepemimpinan serta Kinerja Guru. Hipotesis pertama (H_1) diterima karena nilai t_{hitung} sejumlah 3,278 yang memosisikan dirinya lebih unggul ketimbang rasio ukur t tabel sebesar 2,022, dibarengi tingkat ambang

batas signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karenanya, H_a diterima serta H_o ditolak. Temuan ini membuktikan bahwasanya efektivitas guru di kelas berkorelasi langsung dengan kapasitas kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Wewenang absolut kepala sekolah selaku nakhoda di sebuah entitas lembaga pendidikan secara garis besar melingkupi perumusan target sasaran, memberikan inspirasi kepada staf, menumbuhkan budaya kerja yang positif, serta menjadikan sekolah sebagai tempat kerja yang menyenangkan. Bimbingan yang jelas, pujian atas pencapaian, pengambilan keputusan yang baik, serta kemampuan untuk menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis merupakan cara-cara di mana kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan semangat kerja para guru.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Sudarto & Niron, 2025) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, kajian observasional ini memvalidasi kehadiran relasi parsial yang sarat makna tatkala menyandingkan skema kepemimpinan kepala sekolah terhadap pergerakan dinamika kinerja guru. Mengacu studi ini, kinerja guru dalam memenuhi kebutuhan siswa berkorelasi positif dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah mereka. Kondisi kerja yang ideal bagi guru agar dapat memberikan yang terbaik dapat diciptakan oleh kepala sekolah yang kompeten dalam mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, serta menjadi pembimbing.

b. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Cimanggis Kota Depok (Kombel Raflesia)

Dalam pengujian hipotesis, ditemukan hubungan yang positif serta signifikan secara statistiknya antara Kinerja Guru serta variabel Komunikasi Internal. Hal ini diperlihatkan oleh fakta bahwasanya akumulasi capaian t hitung sebesar 5,443 berhasil menjungkalkan parameter t tabel di posisi 2,022, dengan kawalan tingkat signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, penulis menerima H_a serta menolak H_o , yang berarti kami menerima hipotesis kedua (H_2). Bisa disimpulkan bahwasanya sukses teridentifikasi adanya jalinan korelasi yang positif dan signifikan antara indikator kinerja guru dengan komunikasi internal. Aturan, prosedur, serta informasi sekolah bisa disebarluaskan serta dikoordinasikan dengan lebih mudah apabila terdapat komunikasi internal yang baik. Guru yang memperoleh informasi secara jelas akan lebih mudah memahami tujuan organisasi, melaksanakan tugas sesuai standar operasional, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, para pengajar bisa bekerja sama dengan lebih efektif, saling mempercayai satu sama lain, membangun hubungan antarpersonal yang lebih erat, sekaligus merekonstruksi atmosfer lingkungan kerja yang lekat dengan nuansa harmonis, bermodalkan jembatan komunikasi internal yang bersifat proaktif dan terbuka. Dalam komunitas belajar (Kombel Raflesia), komunikasi menjadi media utama dalam berbagi pengalaman mengajar, menyusun program pembelajaran, selain menangani berbagai macam masalah yang muncul selama para siswa berada di sana. Penelitian ini sejalan dengan teori (Z et al., 2020), yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Di SMA/SMK Muhammadiyah Pekanbaru”, studi ini menegaskan bahwasanya mutu efektivitas kinerja jajaran tenaga pendidik yang bernaung di bawah instansi SMA dan SMK Muhammadiyah Pekanbaru, dipengaruhi secara signifikan dan sebagian oleh komunikasi internal mereka. Kepala sekolah dan guru-guru, serta para pengajar di antara mereka sendiri, bisa bekerja sama dengan lebih efektif bila terdapat komunikasi yang jelas serta berkelanjutan di lingkungan sekolah. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka mampu mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, iklim sekolah bisa ditingkatkan melalui penerapan strategi komunikasi internal yang efektif, yang akan meningkatkan rasa percaya, memperkuat kerja sama, serta mempercepat penyelesaian berbagai masalah. Kondisi tersebut

berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru sehingga kualitas pembelajaran juga semakin baik.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Cimanggis Kota Depok (Kombel Raflesia)

H0 ditolak serta H1 diterima, yang mengindikasikan bahwasanya hipotesis ketiga (H3) juga diterima, dikarenakan hasil uji simultan (pengujian-F) memperlihatkan bahwasanya nilai F yang dihitung senilai di level 116,106, yang mana skor tersebut sukses melampaui indikator F tabel senilai 3,238, didampingi porsi ambang toleransi signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan yang efektif serta jalur komunikasi yang terbuka di dalam organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa di kelas. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi di seluruh sekolah dan kualitas kepemimpinan sama pentingnya dengan bakat guru secara individu dalam meningkatkan hasil belajar siswa di kelas. Guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik di kelas bila kepala sekolah mampu menginspirasi mereka untuk bekerja secara optimal melalui kepemimpinan yang positif serta mendorong dialog terbuka. Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan anak usia dini sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan komunikasi internal. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu terus dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan keterampilan komunikasi organisasi, forum koordinasi rutin, serta penguatan budaya kolaboratif agar mutu pendidikan semakin meningkat. Temuan penelitian ini sejalan (Z dkk. 2020), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Di SMA/SMK Muhammadiyah Pekanbaru”, Riset ilmiah ini mengukuhkan postulat bahwasanya di lingkup SMA maupun SMK Muhammadiyah, integrasi koheren antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal sama-sama membidani lahirnya dampak positif serta berpengaruh masif secara signifikan guna mendorong Kinerja Guru. Berlandaskan temuan ini, jelaslah bahwasanya kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah serta komunikasi internal yang efektif mempunyai efek pengganda terhadap peningkatan kinerja guru. Para guru bisa memberikan yang terbaik di dalam kelas ketika kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang positif melalui kepemimpinan yang kuat serta mendorong komunikasi yang terbuka. Kepemimpinan yang baik memberikan arah, motivasi, dan pembinaan kepada guru, sedangkan komunikasi internal memastikan bahwa setiap kebijakan, informasi, serta tujuan organisasi dipahami secara jelas oleh seluruh guru. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu meningkatkan kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

5. PENUTUP

Studi ini dilakukan guna menguji besaran kekuatan dampak yang dialirkan oleh instrumen Gaya Kepemimpinan beserta Komunikasi Internal guna mengintervensi capaian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Cimanggis Kota Depok (KOMBEL Raflesia). Pembahasan serta analisis data pada bab sebelumnya menghasilkan beberapa poin kesimpulan penting:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja guru akan terus mengalami peningkatan apabila pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta gemar memberikan apresiasi.

- b. Pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap Kinerja Guru juga ditunjukkan oleh variabel Komunikasi Internal. Hasil pengujian ini menegaskan bahwasanya iklim komunikasi yang berjalan lancar di sekolah efektif memicu produktivitas serta kinerja guru.
- c. Gaya Kepemimpinan serta Komunikasi Internal secara simultanya memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam memengaruhi Kinerja Guru di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, khususnya pada Kombel Raflesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Atikah, I. N., Utami, A. D., Amrullah, M. N., Widianara, I. M., Sari, N., Sainab, & Puluhulawa, F. Y. (2026). Komunikasi Efektif Dalam Public Relation.
- Cahyana, & Agustin, M. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru Kelas : Perencanaan , Penerapan Dan Evaluasi Dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 844–851.
- Fajar, F., Latief, I. S., & Hodijah, C. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Team Work (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung). *Cakrawala*, 5(April), 13–28. <https://doi.org/10.52851/Cakrawala.V5i1.94>
- Gadriaman. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 10(1), 207–212. <https://doi.org/10.31949/Educatio.V10i1.7414>
- Handoko, Y., & Ramadhoni, S. R. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru : Peran Mediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja The Effect Of Organizational Communication On Teacher Performance : The Mediating Role Of Motivation And Job. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(5), 9081–9090. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Ilham, & Syamsuddin, I. P. (2022). Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Yang Ideal Di Sdn 26 Dompu. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 6(1), 79–90.
- Johardi, Hasibuan, R., & Arnesih. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Evolusi Dan Kontribusi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(3), 481–487.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Mulyadi, Mirnawati, Hs, R. F., Leader, T. A., Saputra, A. I., & Firman. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap. *Jurnal*, 12(1), 1–6.

- Nurrachmah, S. (2022). Terdapat Noise Komunikasi Di Setiap Step Proses Transfer Komunikasi Pada Pesan Di Media Internet. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 2576–2581.
- Octaviarnis, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 125–135.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Porayow, P. A., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal , Kompetensi Guru , Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma / Smk Katolik Di Kota Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 358–369. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i4.51807>.
- Pramudito, J., Darmiyanti, A., & Saprialman. (2022). Kode Etik Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Satuan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 12623–12629.
- Rahmatia, A., Fauziah, K., Khoir, K. A. I., & Noviani, D. (2023). Pentingnya Komunikasi Organisasi Pendidikan Di Sekolah. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (Pjpi)*, 1(2), 270–274. <https://doi.org/10.00000/Pjpi.V1n22023>.
- Sudarto, & Niron, M. D. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Sekolah , Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 8(1), 140–149.
- Sutarli, A. P., & Sukmarini, A. V. (2022). Perilaku Komunikasi Kelompok Komunitas Seni Massenrempulu Dalam Membangun Kreativitas Anggota Pada Pertunjukan Kesenian Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Komunikasi*, 15(1), 15–25.
- Wahyudi, D. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Ips (Jppi)*, 15(1), 61–65.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.
- Z, N. H., Firdaus, M., & Rasyid, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Di Sma/Smk Muhammadiyah Pekanbaru Nur Hasanah Z 1 , Muhammad Firdaus 2 , Anuar Rasyid 3. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(2), 432–447. <https://doi.org/10.35967/jkms.V9i2>.
- Zulfan, Musifuddin, & Murcahyanto, H. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6005–6010. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>.