

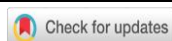


# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI GURU DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Mastanah<sup>1</sup>, Saiful Anwar<sup>2</sup>, Siti Zubaidah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [mastanah02@gmail.com](mailto:mastanah02@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1562>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 18 February 2026

### Keywords:

Transformational leadership

Teacher motivation

Interpersonal communication

Teacher performance

Elementary school



## ABSTRACT

*Objective: This study aims to analyze the effects of principals' transformational leadership, teacher motivation, and interpersonal communication on the performance of public elementary school teachers in Pamulang District, South Tangerang City, both directly and through teacher motivation as a mediating variable. Methods: The study employed a quantitative approach using a survey method. The research sample consisted of 120 teachers selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed through path analysis. Results: The findings indicate that transformational leadership, teacher motivation, and interpersonal communication have positive and significant effects on teacher performance. Transformational leadership and interpersonal communication also have positive and significant effects on teacher motivation. Teacher motivation shows the strongest direct effect on teacher performance and functions as a mediator in the relationship between transformational leadership, interpersonal communication, and teacher performance. The research model explains a substantial proportion of the variance in teacher performance. Novelty: The novelty of this study lies in examining the mediating role of teacher motivation within an integrated model that links transformational leadership and interpersonal communication to teacher performance.*

## ABSTRAK

*Objektif: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi guru, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang baik secara langsung maupun melalui motivasi guru sebagai variabel mediator. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil: Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Motivasi guru memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja serta berperan sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Kebaruan: Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran motivasi guru sebagai mediator dalam satu model yang mengaitkan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Guru, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru, Sekolah Dasar*

## PENDAHULUAN

Kinerja guru memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan dasar karena berhubungan langsung dengan mutu proses pembelajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, serta melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Kualitas pelaksanaan tugas tersebut berhubungan dengan tingkat ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah dasar (Endaryono & Djuhartono, 2021; Kemie, 2020). Perbedaan kinerja guru masih ditemukan pada berbagai sekolah dasar negeri, baik dari sisi pelaksanaan pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, maupun tanggung jawab profesional.

Kinerja guru tidak muncul secara terpisah dari kondisi organisasi sekolah. Lingkungan kerja, pola kepemimpinan, hubungan antarindividu, serta dorongan internal guru memengaruhi cara guru menjalankan tugasnya. Guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah dengan dukungan kepemimpinan yang jelas dan hubungan kerja yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan profesi (Rorimpandey, 2021; Suzanna dkk., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah dasar. Pola kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan cara guru memahami visi sekolah, melaksanakan kebijakan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan pengaruh pemimpin melalui keteladanan, pemberian motivasi, dan perhatian terhadap pengembangan individu (Jahari & Rusdiana, 2020; Hutahaean, 2021). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berupaya mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional.

Beberapa kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan sikap kerja guru, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kesiapan menghadapi perubahan kebijakan pendidikan (Muspawi, 2021; Siregar & Sya'im, 2022). Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan kerja yang positif dan memberikan arahan yang jelas berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Kondisi tersebut berhubungan dengan peningkatan kesadaran guru terhadap peran dan tanggung jawabnya di sekolah dasar.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerja. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan keberlanjutan perilaku kerja guru (Hamzah & Sarwoko, 2020; Robbins, 2018). Guru dengan motivasi kerja yang memadai cenderung memiliki komitmen terhadap tugas, kesediaan untuk berupaya, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja berhubungan dengan kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara terencana, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kualitas kinerja guru pada berbagai jenjang pendidikan (Septiawan dkk., 2020; Suwanto, 2020). Dorongan intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, serta dorongan ekstrinsik seperti penghargaan dan dukungan organisasi, memengaruhi cara guru menjalankan perannya. Guru yang memiliki motivasi kerja rendah berpotensi menunjukkan kinerja yang kurang optimal, baik dalam aspek pelaksanaan pembelajaran maupun keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru adalah komunikasi interpersonal di

lingkungan sekolah. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan secara langsung yang melibatkan pemahaman makna antara individu dalam organisasi (Saputra dkk., 2024). Di sekolah dasar, komunikasi interpersonal terjadi antara kepala sekolah dan guru, antarguru, serta antara guru dan tenaga kependidikan. Pola komunikasi yang berjalan dengan baik mendukung koordinasi kerja, penyampaian informasi, serta penyelesaian masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas.

Komunikasi interpersonal yang kurang berjalan dengan baik berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, hambatan koordinasi, dan ketegangan hubungan kerja (Suryadi & Abubakar, 2022; Kaharduddin & Cahyani, 2022). Kondisi tersebut dapat memengaruhi sikap kerja guru dan berdampak pada kinerja. Sebaliknya, komunikasi yang terbuka dan saling menghargai mendukung terciptanya hubungan kerja yang kondusif dan mendorong guru menjalankan tugas secara bertanggung jawab.

Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara terpisah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan dengan kinerja guru (Mulyadi, 2020; Amini & Suryadi, 2021; Rusnadi & Hermawan, 2023). Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian masih terbatas, terutama pada konteks sekolah dasar negeri di tingkat kecamatan.

Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, memiliki karakteristik sekolah dasar negeri dengan latar belakang guru, kondisi organisasi, dan lingkungan kerja yang beragam. Perbedaan tersebut memengaruhi cara guru menjalankan tugas dan menyesuaikan diri dengan kebijakan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sesuai dengan kondisi empiris di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara terukur melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk menarik kesimpulan berbasis data (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang dengan jumlah 172 orang yang tersebar di delapan sekolah. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria guru yang aktif mengajar pada sekolah dasar negeri gugus 09. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 guru. Sampel dianggap mewakili populasi karena memenuhi proporsi yang disarankan dalam penelitian sosial (Sugiyono, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator idealized

influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. Motivasi kerja diukur melalui indikator dorongan, intensitas, ketekunan, dan tanggung jawab. Komunikasi interpersonal diukur melalui indikator keterbukaan, empati, sikap positif, dan kesetaraan. Kinerja guru diukur melalui indikator kompetensi, kedisiplinan, hasil kerja, dan kreativitas.

Instrumen komunikasi interpersonal mengacu pada pengembangan indikator oleh Beehr dan Newman (1978) yang telah digunakan secara luas dalam penelitian organisasi dan pendidikan. Seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden pada masing-masing sekolah sesuai dengan daftar sampel yang telah ditetapkan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistika deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran nilai rata-rata, median, modus, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Teknik ini digunakan untuk menjelaskan karakteristik data responden secara umum (Sukardi, 2021).

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sebelum analisis dilakukan, data diuji asumsi normalitas dan homogenitas. Apabila asumsi parametrik tidak terpenuhi, analisis nonparametrik digunakan sebagai alternatif. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi dan analisis jalur. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji korelasi antarvariabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa galat baku taksiran (residual) pada setiap persamaan regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas merupakan prasyarat dalam analisis regresi linear agar hasil estimasi parameter dapat digunakan untuk pengujian hubungan antarvariabel. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Lilliefors dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden dan taraf signifikansi 0,05.

Hasil pengujian normalitas galat baku taksiran untuk seluruh pasangan variabel menunjukkan bahwa nilai Lhitung lebih kecil dibandingkan nilai Ltabel sebesar 0,079. Nilai Lhitung untuk galat baku taksiran Y atas  $X_1$  sebesar 0,037, Y atas  $X_2$  sebesar 0,067, Y atas  $X_3$  sebesar 0,052,  $X_2$  atas  $X_1$  sebesar 0,069, dan  $X_2$  atas  $X_3$  sebesar 0,056.

Karena seluruh nilai Lhitung berada di bawah Ltabel, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual pada seluruh hubungan variabel penelitian memenuhi asumsi normalitas. Oleh sebab itu, data layak digunakan dalam tahapan analisis regresi selanjutnya.

**Tabel 1.** Tabel Uji Normalitas

No	Galat Baku Taksiran	N	Lhitung	Ltabel ( $\alpha = 0,05$ )	Prasyarat Uji	Kesimpulan
1	Variabel Y atas $X_1$	120	0,037	0,079	$0,037 < 0,079$	Berdistribusi normal

No	Galat Baku Taksiran	N	Lhitung	Ltabel ( $\alpha = 0,05$ )	Prasyarat Uji	Kesimpulan
2	Variabel Y atas $X_2$	120	0,067	0,079	$0,067 < 0,079$	Berdistribusi normal
3	Variabel Y atas $X_3$	120	0,052	0,079	$0,052 < 0,079$	Berdistribusi normal
4	Variabel $X_2$ atas $X_1$	120	0,069	0,079	$0,069 < 0,079$	Berdistribusi normal
5	Variabel $X_2$ atas $X_3$	120	0,056	0,079	$0,056 < 0,079$	Berdistribusi normal

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap model regresi yang digunakan. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Glejser dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 2, seluruh nilai signifikansi (Sig.) pada setiap pengelompokan data berada di atas batas nilai 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel Y atas  $X_1$  sebesar 1,000, Y atas  $X_2$  sebesar 0,098, Y atas  $X_3$  sebesar 0,837,  $X_2$  atas  $X_1$  sebesar 0,153, dan  $X_2$  atas  $X_3$  sebesar 0,943. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada seluruh model regresi yang diuji. Varians residual bersifat seragam sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan dalam pengujian hubungan antarvariabel.

**Tabel 2.** Tabel Uji Heteroskedastisitas

No	Pengelompokan Data	Sig.	Batas Nilai	Prasyarat Uji	Kesimpulan
1	Variabel Y atas $X_1$	1,000	0,05	$1,000 > 0,05$	Homoskedastis
2	Variabel Y atas $X_2$	0,098	0,05	$0,098 > 0,05$	Homoskedastis
3	Variabel Y atas $X_3$	0,837	0,05	$0,837 > 0,05$	Homoskedastis
4	Variabel $X_2$ atas $X_1$	0,153	0,05	$0,153 > 0,05$	Homoskedastis
5	Variabel $X_2$ atas $X_3$	0,943	0,05	$0,943 > 0,05$	Homoskedastis

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel dalam model penelitian mengikuti pola linear. Pengujian ini menggunakan analisis varians pada komponen *Deviation from Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel.

Hasil uji linearitas yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai F hitung yang lebih kecil dari F tabel sebesar 3,91. Nilai F hitung untuk hubungan Y atas  $X_1$  sebesar 1,006, Y atas  $X_2$  sebesar 0,863, Y atas  $X_3$  sebesar 0,998,  $X_2$  atas  $X_1$  sebesar 0,838, dan  $X_2$  atas  $X_3$  sebesar 1,075. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola linear pada seluruh persamaan regresi yang diuji. Oleh karena itu, seluruh hubungan antarvariabel memenuhi asumsi linearitas dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya

**Tabel 3. Tabel Uji Linearitas**

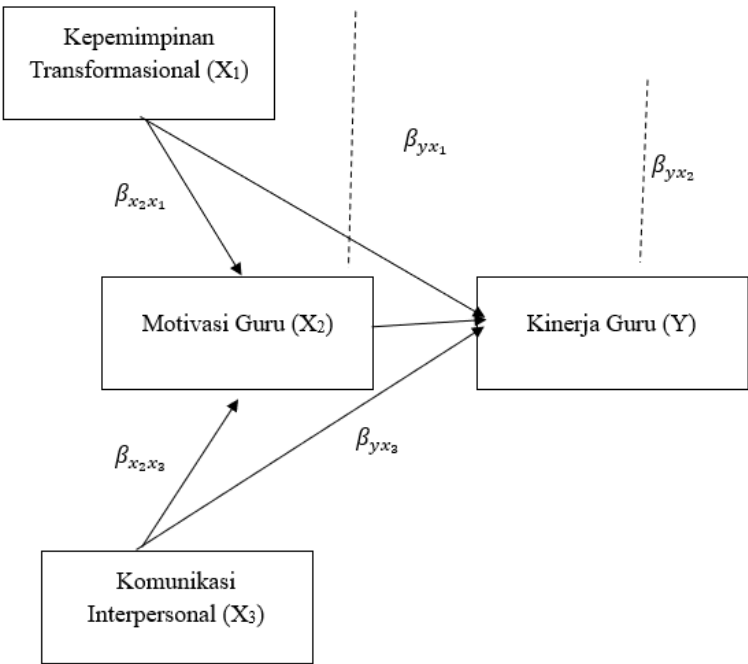
Hubungan Antar Variabel	Persamaan Regresi	F hitung	F tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Kesimpulan
Y atas $X_1$	$Y = 0,2519X_1 + 96,085$	1,006	3,91	Persamaan regresi berpola linear
Y atas $X_2$	$Y = 0,2842X_2 + 93,341$	0,863	3,91	Persamaan regresi berpola linear
Y atas $X_3$	$Y = 0,2598X_3 + 96,270$	0,998	3,91	Persamaan regresi berpola linear
$X_2$ atas $X_1$	$X_2 = 0,1087X_1 + 114,310$	0,838	3,91	Persamaan regresi berpola linear
$X_2$ atas $X_3$	$X_2 = 0,1088X_3 + 116,740$	1,075	3,91	Persamaan regresi berpola linear

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antarvariabel dalam model penelitian serta signifikansinya. Pengujian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan taraf signifikansi 0,05. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji korelasi yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antarvariabel memiliki nilai signifikansi 0,000, sehingga hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hubungan antara Kinerja Guru (Y) dan Motivasi Guru ( $X_2$ ) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,839 dan berada pada kategori sangat kuat. Hubungan antara Kinerja Guru (Y) dan Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) menunjukkan korelasi kuat dengan nilai 0,727. Hubungan antara Kinerja Guru (Y) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_3$ ) berada pada kategori sedang dengan nilai 0,507.

**Tabel 4. Tabel Uji Korelasi**

Korelasi	Nilai Korelasi	Sig.	Kesimpulan
Y - $X_1$	0,727	0,000	Korelasi antara Y dan $X_1$ kuat dan signifikan
Y - $X_2$	0,839	0,000	Korelasi antara Y dan $X_2$ sangat kuat dan signifikan
Y - $X_3$	0,507	0,000	Korelasi antara Y dan $X_3$ sedang dan signifikan
$X_2$ - $X_1$	0,750	0,000	Korelasi antara $X_2$ dan $X_1$ kuat dan signifikan
$X_2$ - $X_3$	0,420	0,000	Korelasi antara $X_2$ dan $X_3$ sedang dan signifikan
$X_1$ - $X_3$	0,047	0,607	Korelasi antara $X_1$ dan $X_3$ sangat rendah dan tidak signifikan

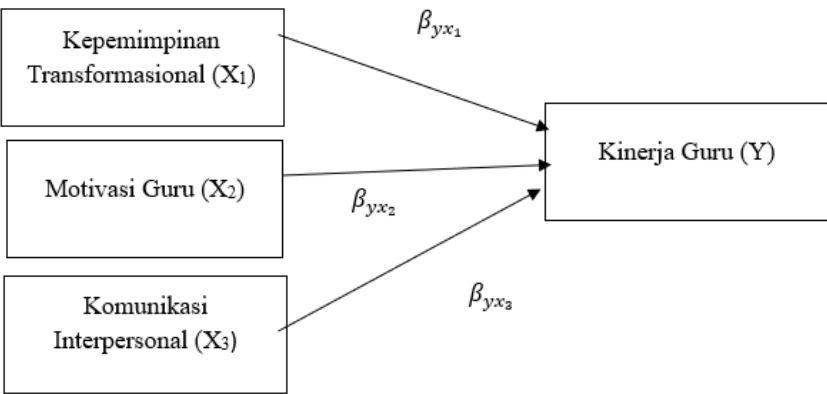
Hubungan antara Motivasi Guru ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) menunjukkan korelasi kuat dengan nilai 0,750, sedangkan hubungan antara Motivasi Guru ( $X_2$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_3$ ) berada pada kategori sedang dengan nilai 0,420. Sementara itu, hubungan antara Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_3$ ) memiliki nilai korelasi sangat rendah sebesar 0,047 dengan signifikansi 0,607, sehingga hubungan tersebut tidak signifikan. Matriks korelasi ini memenuhi prasyarat untuk dilakukannya analisis jalur pada tahap berikutnya.



Gambar 1. Model Struktural

### Uji Signifikansi Model Struktural

Analisis model struktural dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian sesuai dengan model yang telah ditetapkan.



Gambar 2. Model Sub Struktur 1

Sub struktur pertama menguji pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Guru (X2), dan Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hubungan kausal antarvariabel dianalisis menggunakan analisis jalur melalui regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Guru, dan Komunikasi

Interpersonal diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru.

**Tabel 5.**Tabel Koefisien Sub Struktur 1

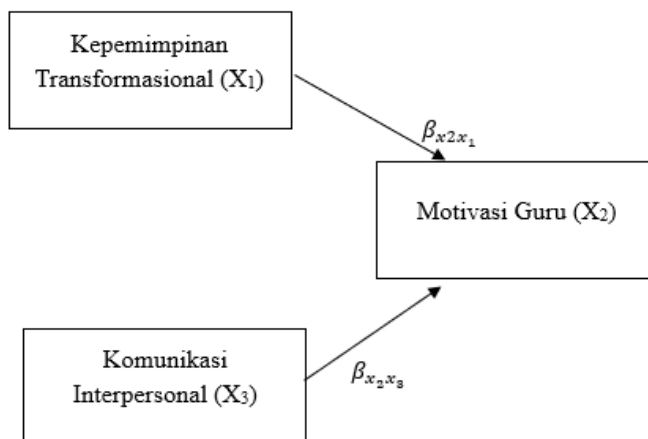
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,037	7,886		1,780	0,078	(Constant)
	X <sub>1</sub>	0,316	0,053	0,420	5,932	0,000	X <sub>1</sub>
	X <sub>2</sub>	0,453	0,091	0,388	4,974	0,000	X <sub>2</sub>
	X <sub>3</sub>	0,322	0,051	0,325	6,283	0,000	X <sub>3</sub>

a. Dependent Variable: Y

Koefisien jalur standar (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terhadap Kinerja Guru berasal dari Kepemimpinan Transformatif ( $\beta = 0,316$ ), diikuti oleh Motivasi Guru ( $\beta = 0,453$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $\beta = 0,322$ ). Nilai t hitung masing-masing variabel, yaitu 5,932 untuk X<sub>1</sub>, 4,974 untuk X<sub>2</sub>, dan 6,283 untuk X<sub>3</sub>, lebih besar dari nilai t kritis pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga pengaruh langsung ketiga variabel dinyatakan signifikan.

Uji signifikansi model secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 150,517 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Guru, dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,796 menunjukkan bahwa 79,6% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel bebas dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 menunjukkan kestabilan model setelah memperhitungkan jumlah variabel prediktor.



**Gambar 3.** Model Sub Struktur 2

Sub struktur 2 menjelaskan hubungan kepemimpinan transformatif (X<sub>1</sub>) dan komunikasi interpersonal (X<sub>3</sub>) terhadap motivasi guru (X<sub>2</sub>). Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan motivasi guru sebagai variabel terikat.

**Tabel 6.**Tabel Koefisien Sub Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	14.815	7.884		1.879	.063	(Constant)
	x1	.472	.032	.732	14.688	.000	x1
	x3	.327	.042	.385	7.728	.000	x3

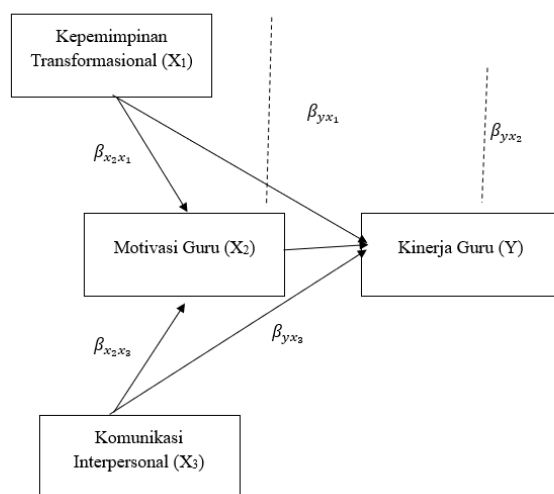
a. Dependent Variable: X2T

Koefisien jalur kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap motivasi guru ( $X_2$ ) memiliki nilai Beta sebesar 0,472, dengan nilai t sebesar 14,688 dan signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru.

Koefisien jalur komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) terhadap motivasi guru ( $X_2$ ) memiliki nilai Beta sebesar 0,327, dengan nilai t sebesar 7,728 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru.

Uji signifikansi model regresi pada sub struktur 2 menghasilkan nilai F sebesar 143,423 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berhubungan dengan motivasi guru.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71,0% variasi motivasi guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal, sedangkan 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,705 menunjukkan konsistensi kemampuan model setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas. Nilai standard error of the estimate sebesar 4,84523 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif rendah.



**Gambar 4.** Model Struktur Penuh

Berdasarkan seluruh hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

Melalui model analisis jalur yang telah dibentuk, dapat disusun **7 hipotesis penelitian** sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) terhadap

kinerja guru (Y).

H4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap motivasi guru ( $X_2$ ).

H5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) terhadap motivasi guru ( $X_2$ ).

H6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi guru ( $X_2$ ).

H7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi guru ( $X_2$ ).

**Tabel 7.** Tabel Koefisien Beta dan Uji T pengaruh langsung

Variabel	N	$\beta$	t hitung	t tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	120	0,316	5,932	1,980	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	120	0,453	4,974	1,980	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	120	0,322	6,283	1,980	Signifikan
$X_1 \rightarrow X_2$	120	0,472	14,688	1,980	Signifikan
$X_3 \rightarrow X_2$	120	0,327	7,728	1,980	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh model analisis jalur final. Model ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,6% variasi kinerja guru, sedangkan 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi guru ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien 0,453. Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) juga memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru, masing-masing sebesar 0,316 dan 0,322. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru dengan koefisien 0,472 dan 0,327.

**Tabel 8.** Tabel Koefisien Beta pengaruh tidak langsung

Variabel	N	$\beta$ X ke mediator	$\beta$ mediator ke Y	Penghitungan PL	Nilai PL
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	120	0,472	0,453	-	0,215
$X_3 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	120	0,327	0,453	-	0,148

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebesar 0,215, sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,531. Pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebesar 0,148, sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,470.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi guru berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

### **Pembahasan**

Bagian ini menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil analisis statistik dengan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan, guna menjelaskan pola hubungan antarvariabel yang ditemukan. Uraian ini bertujuan memberikan penjelasan mengenai mekanisme hubungan yang terjadi serta relevansinya dengan tujuan penelitian.

#### **Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,316$ ;  $t_{\text{hitung}} = 5,932 > t_{\text{tabel}} = 1,980$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional yang tercermin melalui keteladanan, pemberian motivasi, dorongan pengembangan pemikiran, serta perhatian terhadap kebutuhan guru membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab. Kepala sekolah yang mampu menjadi contoh dalam sikap dan tindakan mendorong guru menjaga komitmen kerja dan menjalankan tugas secara konsisten. Dorongan dan arahan yang diberikan secara berkelanjutan membantu guru memahami tujuan sekolah dan peran profesionalnya, sehingga berdampak pada kesiapan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Dukungan terhadap pengembangan ide dan pemecahan masalah juga memberi ruang bagi guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Selain itu, perhatian terhadap kondisi dan kebutuhan individual guru menumbuhkan rasa dihargai, yang berpengaruh pada kesediaan guru untuk bekerja secara optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saragih dkk. (2025) serta Anwar dan Warman (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kesiapan dan sikap kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Efendi dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas guru.

#### **Pengaruh Langsung Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Motivasi guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,453$ ;  $t_{\text{hitung}} = 4,974 > t_{\text{tabel}} = 1,980$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan meningkatnya dorongan kerja yang dimiliki.

Motivasi tercermin melalui dorongan internal, intensitas usaha, ketekunan, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung lebih siap dalam mempersiapkan pembelajaran dan menyelesaikan tugas profesional. Intensitas kerja yang tinggi mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan pembelajaran dan sekolah, sementara ketekunan menjaga konsistensi kinerja meskipun menghadapi kendala. Rasa tanggung jawab memperkuat kepatuhan terhadap standar kerja dan waktu pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wau (2025) serta Tolan, Ansel, dan Novianti (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja guru. Fitriyah (2025) juga melaporkan bahwa guru dengan motivasi kerja yang baik menunjukkan kesungguhan dan hasil kerja yang lebih optimal.

### Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,322$ ;  $t$  hitung = 6,283 >  $t$  tabel = 1,980). Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi antarindividu di lingkungan sekolah berperan dalam mendukung peningkatan kinerja.

Kemampuan menyampaikan pesan secara jelas, menerima umpan balik, serta membangun hubungan kerja yang saling menghargai memudahkan guru dalam bekerja sama dengan kepala sekolah dan rekan sejawat. Komunikasi yang berjalan baik membantu koordinasi dalam perencanaan pembelajaran dan penyelesaian tugas, sehingga berdampak pada efektivitas kerja guru.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Kristianingrum (2024) dan Fitroh (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Bahri, Situmorang, dan Darwin (2022) juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal tetap berperan dalam peningkatan kinerja meskipun melalui jalur lain.

### Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Guru

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru ( $\beta = 0,472$ ;  $t$  hitung = 14,688 >  $t$  tabel = 1,980). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan tingkat dorongan kerja guru.

Pemberian arahan yang jelas, dukungan kerja, serta kepercayaan kepada guru menciptakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan dan rasa memiliki. Kesempatan untuk berkembang dan menyampaikan gagasan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kariyono (2024), Saputra dan Suri (2024), serta Norlatifah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

### Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Guru

Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru ( $\beta = 0,327$ ;  $t$  hitung = 7,728 >  $t$  tabel = 1,980). Interaksi yang terbuka dan mudah dipahami membantu guru memahami harapan pimpinan dan merasa diperhatikan dalam menjalankan tugas.

Hubungan kerja yang terbangun melalui komunikasi yang baik meningkatkan rasa percaya dan keterlibatan guru terhadap kegiatan sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marpaung dkk. (2023), Marpaung (2022), serta Lestari (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru.

### Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru

Analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru melalui motivasi guru dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,215. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja guru terjadi melalui peningkatan dorongan kerja yang dibentuk oleh kepemimpinan.

Motivasi berperan sebagai penghubung karena kepemimpinan terlebih dahulu

memengaruhi sikap dan kemauan guru sebelum tercermin dalam perilaku kerja. Temuan ini sejalan dengan Kariyono (2024), Zulkarnain (2023), serta Fajarwati dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa jalur tidak langsung melalui motivasi lebih menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

### Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,148. Komunikasi yang baik membentuk kondisi psikologis yang mendorong semangat kerja, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja.

Motivasi menjadi penghubung karena komunikasi belum langsung menghasilkan perubahan perilaku kerja. Hasil ini sejalan dengan Ardina dkk. (2021), Kustini dkk. (2025), serta Yeliarista dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja lebih dijelaskan melalui motivasi guru.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru serta berpengaruh terhadap motivasi guru. Motivasi guru berpengaruh langsung terhadap kinerja dan berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi, dan dorongan kerja guru di sekolah. **Implikasi:** Penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan peran kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dan membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Upaya tersebut berpotensi meningkatkan motivasi guru, yang selanjutnya mendukung pelaksanaan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesional secara optimal. **Batasan:** Penelitian ini terbatas pada wilayah dan variabel tertentu serta menggunakan data persepsi responden, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. **Penemuan masa depan:** Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru.

### REFERENSI

- Anwar, C., & Warman. (2025). The role of digital competence in mediating the influence of transformational leadership on teacher performance in the digital era. *Journal of Education Research and Knowledge Innovation*. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1827>
- Ardina, H. S., Isjoni, & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh kompensasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 4(2), 451–467. <http://dx.doi.org/10.24014/idx.v4i2.14649>
- Saputra, D. D., Choiriyati, S., & Azizah, M. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal Tim Pendamping Keluarga Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Kecamatan Way

- Sulan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 2594–2606. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.14895>
- Bahri, S., Situmorang, B., & Darwin. (2022). The impact of interpersonal communication, a creative mindset, work ethics, and job satisfaction on the performance of junior high school teachers in lhokseumawe. *Jurnal As-Salam*, 6(2), 202–213. <https://doi.org/10.37249/assalam.v6i2.448>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(3), 306–315. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh kinerja guru bidang studi terhadap prestasi belajar siswa kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 78–87. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.306>
- Fajarwati, D., Wahyu, & Novitawati. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(2). <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9070>
- Fitriyah, L. (2025). Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Tamalanrea Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(4), 6392–6405. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.10305>
- Fitroh, H. A. R. (2023). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hamzah, A., & Sarwoko. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4249>
- Hutahaean, S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press.
- Insan, Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Jahari, J., & Rusdiana, A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (E. Hermawan (ed.); 1st ed.). Yayasan Darul Hikam.
- Kariyono. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi guru di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(5). <https://doi.org/10.61722/jipm.v2i5.447>
- Kemie, S. S. (2020). Efek motivasi dan remunerasi terhadap kinerja. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Kristianingrum, S. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2778–2784.
- Kustini, T., Suhardi, E., & Ikhsan. (2025). Optimalisasi kinerja guru melalui komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. *Jurnal SAP*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2557>
- Kustini, T., Suhardi, E., & Ikhsan. (2025). Optimalisasi kinerja guru melalui peran kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. *Jurnal SAP*

- (Susunan Artikel Pendidikan), 9(1), 1–14.  
<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/SAP/article/download/26664/7577>
- Lestari, Y. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTsN Kabupaten Bulukumba. <https://eprints.unm.ac.id/24479/>
- Marpaung, M. J. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu. Tesis. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/16498/>
- Marpaung, M. J., Rambe, F. F., & Ridho, M. Y. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10793–10798. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.23393>
- Mulyadi, D. (2021). Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) Di Sekolah Menengah Atas Pada Mata Pelajaran Peminatan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 5(1), 7–22. <https://doi.org/10.32529/glasser.v5i1.785>
- Muspawi. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *JlUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Norlatifah, E., Aslamiah, & Wahyu. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja guru PAUD. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2). <https://doi.org/10.29313/ga:jpaud.v8i2.13873>
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah dasar (Y. Umaya (ed.)). Ahlimedia Book.
- Rusnadi, S., & Hermawan, A. (2023). Strategi peningkatan kinerja guru melalui komunikasi interpersonal. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2127–2146. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>
- Kaharuddin, K. & Cahyani, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan. *All Fields of Science J-LAS*, 2(1), 1-10.
- Saputra, A., & Suri, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah kejuruan Islam. *AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)*, 3(3). <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/259>
- Saragih, D. M., Sari, G. M., Sinurat, M., & Nursaimatussaddiya. (2025). The influence of transformational leadership and teacher discipline on teacher professionalism through teacher job satisfaction at SMPN 1 Serba Jadi. *MORFAI Journal*. <https://doi.org/10.54443/morfai.v5i5.3346>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan Generasi Z (Teori dan penerapan)*. Zai Bda Digital Publishing.
- Siregar, & Sya'im. (2022). [Judul artikel]. [Nama jurnal].
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bumi Aksara.
- Suryadi, S., & Abubakar, F. (2022). The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Education and Culture Office Employees of Pidie Jaya Regency. *Singkite Journal*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.63855/skt.v1i1.4>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165. DOI: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>

- Tolan, Y. E., Ansel, M. F., & Novianti, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur. *Bina Gogik*, 10(1), 39–50. <https://doi.org/10.61290/pgsd.v10i1.8>
- Wau, R. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa Indonesia di SMK Negeri 1 Toma. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 169–178. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7684>
- Yeliarista, Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai implikasi gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal (studi kasus pada guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 6(1), 60–74. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503>
- Zulkarnain, A. (2023). Pengaruh transformational leadership dan komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMA Negeri 2 Jember. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(2). <https://doi.org/10.37504/map.v8i2.735>

---

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**