

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SD IT AL-MADINAH KARAWANG

Miftakhul Azizah¹

Nandang²

I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn21.miftakhulazizah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²nandang@ubpkarawang.ac.id,

³idewa.adiyanya@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi terhadap kinerja guru di SD IT Al-Madinah Karawang dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Sampel dan populasi berjumlah 40 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh (non-probability sampling). Hasil penelitian dapat disimpulkan secara parsial, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung $7,486 > 2,026$ t-tabel. Sedangkan, gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung $42,888 > 3,25$ F-tabel serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 11,3% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi terhadap . Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Keywords: *Komunikasi, Kinerja Guru, SD IT Al – Madinah Karawang*

PENDAHULUAN

Peran pendidik sangat penting dalam menentukan kesuksesan sebuah institusi pendidikan. Terutama di jenjang pendidikan dasar seperti sekolah dasar, guru tidak hanya bertugas mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter siswa. Pendidikan sangat penting untuk kemajuan suatu negara, mewujudkan asas-asas konstitusi dan membentuk jati diri bangsa (Primasari dkk., 2021). Pendidikan merupakan pendekatan metodis yang mendorong tumbuhnya potensi pribadi (Waroka dkk., 2020). Oleh karena itu, peran staf pendidikan, terutama guru dan kepala sekolah, sangat penting untuk kualitas pendidikan (Muhammad Harun, Cut Zahri Ibrahim, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal di SD IT Al-Madinah Karawang, efisiensi guru dalam memanfaatkan berbagai teknik pembelajaran masih jauh dari kata ideal. Sementara itu, kepala sekolah belum cukup maksimal dalam menegakkan disiplin dan melakukan pengawasan agar kinerja guru meningkat. Banyak pendidik yang mengeluhkan beban yang berat, tidak hanya berupa kegiatan pembelajaran tetapi juga tugas administratif, perencanaan pembelajaran, dan pekerjaan ekstra sepulang sekolah. Akibatnya, proses pembelajaran lebih berfokus pada pencapaian target kurikulum daripada peningkatan kualitas pengajaran.

Tabel 1. Data Kinerja Guru di Indonesia

Aspek Kinerja Guru	Presentase (%)
Guru yang menerapkan teknik belajar yang sesuai	55%
Guru yang menjalankan metode pengajaran dengan baik di ruang kelas	15%
Guru yang memanfaatkan instrumen penilaian dengan spesifikasi yang tepat	50%
Guru yang ikut serta dalam perancangan kurikulum	40%
Guru dengan kategori penilaian kinerja "Amat Baik"	2%
Guru dengan kategori penilaian kinerja "Baik"	46%
Guru dengan kategori penilaian kinerja "Cukup Baik"	52%

Sumber: Triwahyuni, Abdullah, dan Sunaryo (2014)

Pada tabel 1 mengindikasikan bahwa kinerja guru di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan, seperti keterlibatan yang rendah dalam pengembangan kurikulum dan kurangnya penerapan metode pembelajaran yang efektif di kelas. Kondisi ini menunjukkan seberapa krusial fungsi pemimpin sekolah dan interaksi dalam memajukan prestasi para pengajar. Dengan demikian, kualitas kinerja pendidik yang terpengaruh oleh berbagai aspek, terutama kepemimpinan kepala sekolah serta efektivitas komunikasi di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan pendekatan yang menarik karena memungkinkan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi, kebutuhan, dan tingkat kesiapan anggota timnya. Pemimpin akan menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan kemampuan serta karakteristik tim yang dipimpinnya. Dengan kata lain, kepemimpinan mencakup upaya membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin memenuhi peran dan kewajibannya secara efektif, maka organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuannya secara efektif (Faturahman, 2018). Sebagai pimpinan di sektor pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja positif yang akan membantu guru berkinerja lebih baik.

Penulis berupaya menganalisis fenomena yang terjadi pada guru-guru di SD IT Al-Madinah Karawang, khususnya terkait kepemimpinan kepala

sekolah yang belum sepenuhnya menerapkan pendekatan situasional.

Idealnya, kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kondisi bawahannya. Namun, dalam praktiknya, kepala sekolah kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan para guru, sehingga perannya sebagai pemimpin kurang mendapat apresiasi. Penurunan kinerja guru bisa disebabkan oleh banyak hal, tetapi dalam kajian ini, penulis hanya menyoroti dimensi kepemimpinan situasional dari kepala sekolah dan seberapa efektif komunikasi yang dilakukan dengan para guru.

Komunikasi yang berkualitas, terutama antara guru, administrator sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya, memiliki peranan strategis dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis serta dalam menyelaraskan pemahaman terhadap visi dan misi institusi pendidikan. Namun, dalam praktiknya, kepala sekolah sering kali belum menerapkan pola komunikasi yang efektif dengan para guru. Kurangnya komunikasi yang bersifat instruktif, informatif, dan evaluatif berdampak pada rendahnya efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, untuk mendorong komunikasi terbuka, kepala sekolah harus belajar cara berkomunikasi secara responsif dan adaptif, mendukung pertumbuhan profesional guru, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Kemampuan dalam menjalin komunikasi dua arah secara empatik dan solutif sangat diperlukan guna meningkatkan motivasi kerja guru serta mendorong terciptanya proses pembelajaran yang efisien dan fokus pada peningkatan standar pendidikan.

Penelitian ini difokuskan pada empat aspek utama komunikasi kepala sekolah, yaitu komunikasi instruktif (pemberian instruksi kerja), informatif (penyampaian informasi penting), influencing (pemberian arahan dan

motivasi), serta evaluatif (penyampaian umpan balik terhadap hasil kerja guru). Pelaksanaan fungsi guru sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar bagi peserta didik di sekolah dikaji dalam kaitannya dengan keempat gaya komunikasi tersebut.

Sebagai institusi pendidikan Islam terpadu, SD IT Al-Madinah Karawang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan mutu pembelajaran serta pencapaian siswa. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan sebagai untuk mengeksplorasi seperti apa gaya kepemimpinan situasional serta komunikasi memengaruhi kinerja seorang guru sekolah. Diharapkan bahwa hasil ini akan memberikan pengaruh pada penciptaan kerangka kerja teoritis serta penerapan praktisnya dalam administrasi lembaga pendidikan, khususnya dalam membantu inisiatif untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD IT Al-Madinah Karawang yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada partisipan dan dievaluasi menggunakan metode statistik. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan seperti laporan kinerja guru dari pihak sekolah, dokumen supervisi, serta referensi teoritis dari jurnal ilmiah dan buku yang relevan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional

Indikator		Nilai r - hitung	R tabel	Keterangan
X1	X1P1	0,682	0,312	Valid
	X1P2	0,706	0,312	Valid
	X1P3	0,472	0,312	Valid
	X1P4	0,597	0,312	Valid
	X1P5	0,585	0,312	Valid
	X1P6	0,587	0,312	Valid
	X1P7	0,398	0,312	Valid
	X1P8	0,682	0,312	Valid
	X1P9	0,638	0,312	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 2, variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) menunjukkan kriteria valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai r-hitung > r-tabel yaitu 0,312.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Indikator Komunikasi

Indikator		Nilai r	R tabel	Keterangan
X2	X2P1	0,489	0,312	Valid
	X2P2	0,365	0,312	Valid
	X2P3	0,593	0,312	Valid
	X2P4	0,755	0,312	Valid
	X2P5	0,668	0,312	Valid
	X2P6	0,794	0,312	Valid
	X2P7	0,882	0,312	Valid
	X2P8	0,575	0,312	Valid
	X2P9	0,849	0,312	Valid
	X2P10	0,509	0,312	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Nilai r tabel sebesar 0,312 menjelaskan bahwa item yang digunakan untuk mengukur komunikasi adalah valid, berdasarkan hasil perhitungan item di atas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja Guru

Indikator		Nilai r - hitung	R tabel	Keterangan
Y	Y1	0,772	0,312	Valid
	Y2	0,775	0,312	Valid
	Y3	0,783	0,312	Valid
	Y4	0,851	0,312	Valid
	Y5	0,601	0,312	Valid
	Y6	0,859	0,312	Valid
	Y7	0,812	0,312	Valid
	Y8	0,860	0,312	Valid
	Y9	0,848	0,312	Valid
	Y10	0,645	0,312	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Nilai r tabel variabel kinerja guru sebesar 0,312 berdasarkan data yang

diberikan. Hal ini menandakan bahwa alat penelitian tersebut telah dianggap valid.

Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dianggap reliabel jika jawaban kuisioner sangat stabil, kuisioner tersebut dianggap digunakan. Hasil penelitian menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, dengan ketentuan bahwa jika koefisien lebih dari 0,6, nilai reliabilitas dianggap memuaskan. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan jika nilai koefisien lebih > 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R kristis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	0,79	0,6	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,818	0,6	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Ketiga variabel ini, yaitu menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,6 berdasarkan uji reliabilitas. Hal ini mengindikasikan variabel tersebut bersifat reliabel serta dapat digunakan dalam penelitian karena memenuhi standar keandalan instrumen.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,88653575
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,114
	Negative	-0,11
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Dalam hasil Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, diperoleh nilai Asymp. Sig.

(2-tailed) sebesar 0,200. Dengan menggunakan batas signifikansi $\alpha = 0,05$, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. melebihi angka tersebut. Karena nilai 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	20,285	10,494		1,933	,061	
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,293	,272	,176	1,078	,288	,871 1,148
	Komunikasi	,367	,218	,275	1,682	,101	,871 1,148

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS

2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi masing-masing sebesar 1,148, yang berada di bawah ambang batas 10. Selain itu, nilai Tolerance untuk kedua variabel sebesar 0,871, yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	20,285	10,494		1,933	,061	
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,293	,272	,176	1,078	,288	,871 1,148
	Komunikasi	,367	,218	,275	1,682	,101	,871 1,148

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukan variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,637 dan variabel komunikasi (X2) 0,082 yang keduanya yang keduanya lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai

signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,404	1,074		25,513	,000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,101	,026	,266	3,822	,000
	Komunikasi	,360	,033	,757	10,889	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,404 + 0,101X_1 + 0,360X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X1 = Gaya Kepemimpinan Situasional

X2 = Komunikasi

e = Tingkat kesalahan

Berdasarkan perhitungan SPSS 25 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 27,404 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) dan Komunikasi (X₂) adalah 0 (nol), maka Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 27,404. Nilai ini merupakan nilai dasar dari kinerja guru saat variabel bebas tidak memberikan pengaruh, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Koefisien Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) sebesar 0,101 artinya jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,101 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka pengaruhnya signifikan secara statistik.

Koefisien Komunikasi (X₂) sebesar 0,360 artinya jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel Komunikasi, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,360 satuan, dengan

asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka pengaruhnya signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil uji hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,404	1,074		25,513	,000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,101	,026	,266	3,822	,000
	Komunikasi	,360	,033	,757	10,889	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 10, variabel gaya kepemimpinan situasional (X₁) terhadap kinerja guru (Y) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,822 > t-tabel 1,986, yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional (X₁) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 11. Hasil uji hipotesis variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,404	1,074		25,513	,000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,101	,026	,266	3,822	,000
	Komunikasi	,360	,033	,757	10,889	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 11, nilai variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru menghasilkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan t hitung 3,822 > t tabel 1,986 maka H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru.

Uji F

Tabel 12. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,395	2	53,198	145,817	,000 ^b
	Residual	13,499	37	,365		
	Total	119,894	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber: Hasil Pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 12, nilai variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-hitung sebesar $145,817 > F\text{-tabel } 3,24$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SD IT Al – Madinah Karawang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,881	,604

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 13, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru mencapai nilai R Square sebesar 0,887 atau 88,7%. Sedangkan nilai sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Al-Madinah Karawang, dengan sig nilai t hitung $3,822 > t\text{ tabel } 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty (2020) dengan judul Pengaruh

Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK di kota Malang

Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, dengan nilai t hitung $10,889 > t\text{ tabel } 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MAN 3 Jombang.

Gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai F hitung $145,817 > F\text{ tabel } 3,25$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi keduanya mampu meningkatkan kinerja guru secara efektif. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Mulyadi (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara signifikan terhadap kinerja guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3,822 > t\text{-tabel } 1,986$.

Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t hitung $3,822 > t\text{ tabel } 1,986$.

Gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan

nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F-hitung sebesar $145,817 > F\text{-tabel } 3,24$

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyafarda, Julina, and Alit Sarino. "Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4.2 (2019): 228.
- Abdoellah. (2019). *Komunikasi dalam Organisasi: Seni Penyampaian Informasi Secara Efektif*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Affandi, R. (2018). *Kepemimpinan Situasional dalam Manajemen Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228.
- Asterina, A., & Sukoco, I. (2019). Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(1), 45-57.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Manajerial*, 17(1), 83-94.
- Faturahman, R. (2018). *Efektivitas Kepemimpinan dalam Mencapai Tujuan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Gunawan, A., et al. (2018). Implementasi Kurikulum dan Profesionalisme Guru dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 6(2), 99-112.
- Hamidi, S. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Efisiensi dalam Dunia Pendidikan*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Harold Koonzt, & Ciry O'Donnel. (2018). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. (Ruyatnasih, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Husaini, U. (2021). Komunikasi Efektif dalam Manajemen Pendidikan. Dalam Rahyono & Alansori. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 7(3), 77-89.
- Irpan, I., Adriansyah, M. A., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 180.
- Johnson, T., & Brown, S. (2019). School Leadership and Teacher Motivation: The Role of Communication. *Journal of Educational Management*, 15(4), 225-238.
- Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Pernalang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 437-443.
- Majidah, Yuniz, Ike Kusdyah Rachmawati, and Tin Agustina Karnawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 14.2 (2020): 105- 112.
- Maklassa, R., & Nurbaya, S. (2021). Kinerja Guru dan Tantangan Pendidikan Global. *Jurnal Pendidikan dan Sains*, 9(3), 133-146.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Dalam Cahyawening. *Jurnal Ekonomi dan*

- Manajemen, 12(1), 55-68.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 1-11.
- Ngatimun, S., & Manan, R. (2019). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 11(2), 88-101.
- Nur, M. H., & Cut Zahri Ibrahim. (2016). Peran Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 32-45.
- Primasari, I., et al. (2021). Pendidikan Karakter dan Implementasi Kurikulum di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(1), 12-25.
- Rezeki, F., et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 68-73.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management: Principles and Practices*. New York: Pearson Education.
- Rorimpandey, D. (2020). Kinerja Guru dalam Mengelola Pembelajaran yang Efektif. *Jurnal Pendidikan Guru*, 8(2), 67-79.
- Sahputra, R., et al. (2020). Manajemen Komunikasi dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 91-105.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Stoner, J. A. F. (2015). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan*. (Handoko, Ed.). Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sukarja, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270-284.
- Supardi, S. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(3), 123-135.
- Sutrisno, & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), April 2020.
- Triwahyuni, R., Abdullah, M., & Sunaryo, T. (2014). Penilaian Kinerja Guru di Indonesia: Analisis dan Implikasi Kebijakan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 8(2), 56-72.
- Waroka, A., et al. (2020). Pendidikan Sebagai Proses Sistematis dalam Pengembangan Potensi Individu. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 34-49.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333
- Wirda, Fisla, and Tuti Azra. "Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Padang." *POLI BISNIS* 4.1 (2012): 24-33.