

Pengaruh Kepemimpinan Interpersonal dan Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Bima

The Influence of Principal's Interpersonal Leadership And Persuasive Communication on The Performance on State High School Teachers in Bima City

Yuniar Rizki Rahmawati Al-Aqad¹, Kunto Adi Wibowo*

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia.

yuniaralaqad@gmail.com, kunto.a.wibowo@unpad.ac.id*

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the influence of interpersonal leadership and persuasive communication of principals on the performance of public high school teachers in Bima City. This research is derived from the condition of teacher performance, which is administratively good, but has not optimally improved student achievement. Interpersonal leadership and persuasive communication are considered key factors in making a conducive work environment and motivating teachers in doing their duties. This study utilized a quantitative approach with a sampling technique, namely probability sampling with multistage random sampling. Data were acquired by handing questionnaires to 200 respondents who were civil servants and PPPK in all public high schools in Bima City. The measurement instrument used a Likert scale adapted from previous research, and data analysis was executed employing Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and bootstrapping on SmartPLS 4. The results unfolded a significant impact between interpersonal leadership and persuasive communication on teacher performance. Interpersonal leadership encourages teachers through support and harmonious working relationships, while persuasive communication increases teacher motivation and response to the principal's direction. These findings emphasize the importance of both factors as strategies to improve teacher performance and student learning achievement.

Keywords: *Interpersonal Leadership, Persuasive Communication, Teacher Performance, State Senior High School, Bima City*

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima. Penelitian ini didasari oleh kondisi kinerja guru yang secara administratif tergolong baik, tetapi belum secara optimal meningkatkan prestasi siswa. Kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif dianggap sebagai faktor kunci yang dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif serta memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling berupa *probability sampling* dengan *multistage random sampling*. Data diperoleh dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 200 responden yang berstatus PNS dan PPPK di seluruh SMA Negeri Kota Bima. Instrumen pengukuran memanfaatkan skala Likert yang diadopsi dari penelitian sebelumnya, dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dan *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Temuan penelitian memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan interpersonal mendorong guru melalui dukungan dan hubungan kerja yang harmonis, sementara komunikasi persuasif meningkatkan motivasi dan respons guru terhadap arahan kepala sekolah. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua faktor sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

Kata Kunci : Kepemimpinan Interpersonal, Komunikasi Persuasif, Kinerja Guru, SMA Negeri, Kota Bima

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah upaya untuk membentuk karakter dan moral, serta mengembangkan potensi baik bakat, kemampuan, maupun pengetahuan peserta didik di berbagai bidang. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran guru dalam mewujudkan pembelajaran dengan baik dan dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik. Satu dari sebagian langkah penting dalam meraih tujuan pendidikan yang berkualitas yakni dengan meningkatkan profesional pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya dengan mendorong kinerja guru agar lebih optimal dalam mengembangkan kompetensi, membentuk karakter, serta mewujudkan peradaban bangsa yang bertamartabat (Widuri et al., 2020).

Peningkatan kinerja guru menjadi hal yang perlu diperhatikan, mengingat dunia pendidikan yang semakin kompleks dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul (Istighfara & Zaki, 2022). Parameter dalam menilai kinerja yang dipakai salah satunya yaitu penilaian sasaran kinerja pegawai yang meninjau aktivitas guru di kelas dan perilaku kerja yang ditunjukkan. Berdasarkan laporan *Perjanjian Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi* tahun 2023 menunjukkan bahwa indikator peningkatan kompetensi guru terealisasi sebesar 52,69% (melampaui target 48,83%), dan peningkatan jenjang karir guru mencapai 21,13% (dari target 19,39%). Angka ini menandakan adanya upaya serius dalam peningkatan kualitas guru, tetapi di sisi lain masih ditemukan persoalan akuntabilitas layanan dan tata kelola, di mana hanya 7 dari 9 satker yang memperoleh predikat Zona Integritas WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi/WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (77,78%).

Kondisi tersebut juga dapat dilihat lebih spesifik pada daerah Kota Bima. Kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima menunjukkan adanya variasi dalam predikat kinerja guru. Perihal ini mampu dijumpai dari data aplikasi penilaian kinerja ruang guru dan tenaga kependidikan Kemendikdasmen pada Januari-Desember tahun 2024. Pada SMAN 5 Kota Bima, menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang sangat mencolok di antara para guru. Mayoritas guru memiliki predikat “baik” hingga “sangat baik”, namun ada satu guru yang mendapatkan predikat “sangat kurang”. Sedangkan untuk SMAN 1 Kota Bima, SMAN 2 Kota Bima, SMAN 3 Kota Bima dan SMAN 4 Kota Bima menunjukkan pola yang lebih merata, di mana sebagian guru mencapai predikat “sangat baik” diantara mayoritas hanya berpredikat “baik”. Meskipun secara umum kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima telah ada pada kategori “baik” dan tergolong setara dengan daerah lain. Namun, predikat tersebut cenderung terkesan bersifat administratif semata untuk memenuhi penilaian kinerja secara yang ditetapkan pemerintah, hal ini tercermin dari kondisi tersebut yang belum mampu meningkatkan peningkatan prestasi siswa. Prestasi siswa SMA Negeri di Kota Bima sangat jarang menembus tingkat provinsi apalagi nasional. Sedangkan, siswa-siswa SMA di daerah lain khususnya di Pulau Jawa lebih sering menorehkan prestasi di tingkat provinsi maupun nasional. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja guru yang baik dari sisi administratif dan profesional belum selalu berimplikasi langsung terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

Guru dapat dikategorikan memiliki kinerja yang baik apabila telah mengerjakan tugas pokok dan fungsinya seperti membimbing, mengajar juga melatih siswa searah dengan visi misi sekolah. Namun demikian, kualitas kinerja guru seharusnya tidak hanya tercermin pada aspek administratif atau penilaian kinerja, tetapi juga pada hasil belajar dan prestasi siswa yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa guru memiliki peranan di bidang pendidikan, karena guru berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan prestasi belajar siswa (Priantini, 2017). Dengan demikian, kualitas siswa menjadi salah satu output pendidikan yang dapat menentukan kualitas kinerja guru, meningkat siswa yang berkualitas merupakan syarat utama terwujudnya pendidikan yang bermutu. Dalam konteks tersebut, kualitas kinerja guru tidak terpisah dari peran kepala sekolah selaku *leader* yang memiliki fungsi majerial, motivasional dan komunikatif dalam mendorong kinerja guru agar capaian prestasi siswa dapat optimal (Dewi & Miyono, 2025).

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun pengendalian pendidik untuk mencapai suatu tujuan (Juniarti et al., 2020). Faktor kepemimpinan kepala sekolah membawa pengaruh besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik akan mendorong guru untuk bekerja secara sukarela tanpa merasa terpaksa, meainkan karena kesadaran profesional dan tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan dibuatnya arahan yang jelas dari kepala sekolah, guru akan terdorong untuk bekerja sesuai dengan tuntutan dan tujuan sekolah (Istighfara & Zaki, 2022). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan yang kondusif melalui kepemimpinan interpersonal dan pola komunikasi yang baik, sehingga guru-guru memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif maupun struktural, melainkan juga menyangkut kemampuan untuk mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan guru. Interpersonal merupakan salah satu keterampilan untuk mengenali dan membangun hubungan dengan dua orang atau lebih. Berdasarkan hasil penelitian Lestari, Mahmud, Munir (2022) menunjukkan bahwa keterampilan dan hubungan interpersonal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan menerapkan hubungan interpersonal, kepala sekolah dapat lebih mudah mengidentifikasi akar permasalahan dan memahami perspektif setiap pihak yang terlibat. Dengan demikian, kepemimpinan secara interpersonal yang positif antara kepala sekolah dengan guru diyakini dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hubungan interpersonal juga mampu membangun kedekatan emosional, saling pengertian, serta kepercayaan, sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis (Kusman, 2019). Rasa kepercayaan yang tumbuh melalui hubungan interpersonal yang positif menjadi modal penting bagi kepala sekolah dalam menjalankan komunikasi yang bersifat persuasif.

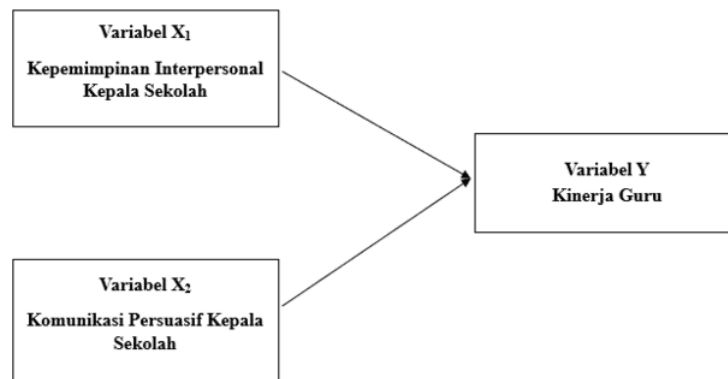
Komunikasi persuasif memungkinkan guru untuk dapat lebih terbuka, menerima, serta merespon ajakan dan arahan kepala sekolah tanpa adanya rasa tertekan. Komunikasi persuasif melibatkan pembangunan kepercayaan yang kuat antara kepala sekolah dan guru. Kepercayaan dan

keterbukaan menjadi elemen kunci dalam komunikasi persuasif, karena guru akan lebih mungkin menerima pesan dan saran dari seseorang yang mereka percayai dan hormati (Yani et al., 2022). Kepala Sekolah yang menggunakan komunikasi persuasif harus memperhatikan cara mereka berbicara, mendengarkan dengan sungguh-sungguh, juga memberikan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi persuasif dapat menjadi alat yang efektif dalam membentuk sikap dan perilaku yang positif, serta memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan (Zain, 2017).

Secara empiris, kajian mengenai kepemimpinan interpersonal kepala sekolah masih relatif terbatas. Salah satu penelitian yang mengangkat kepemimpinan interpersonal dilakukan oleh Samonte & Lo (2025), yang menemukan bahwa meskipun kepala sekolah menunjukkan tingkat keterlibatan kepemimpinan interpersonal yang tinggi, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan interpersonal dengan kinerja guru. Temuan tersebut menyiratkan bahwasanya kepemimpinan interpersonal belum tentu mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal apabila berdiri sendiri. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sabariah, Akbar, Sulistiami, Qatrunida, & Rahmadi (2023), menunjukkan bahwa komunikasi persuasif kepala sekolah secara parsial belum membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang tercermin dari nilai signifikansi sebanyak 0,237. Tetapi, ketika komunikasi persuasif diuji dengan gaya kepemimpinan visioner, hasilnya justru menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwasanya komunikasi persuasif juga tidak selalu bekerja secara mandiri, melainkan membutuhkan dukungan pola kepemimpinan tertentu agar memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif kepala sekolah belum sepenuhnya memberikan hasil yang konsisten ketika diuji secara terpisah. Kondisi ini mendorong perlunya pengujian kembali kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam satu model penelitian pada konteks yang berbeda yaitu pada SMA Negeri di Kota Bima, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kontribusi kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber: diolah peneliti, 2025

Untuk mengisi celah tersebut, peneliti membangun kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar satu. Kerangka pemikiran ini menyatakan bahwa kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, yang selanjutnya dirumuskan dalam dua hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis pertama yakni:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima

Hipotesis Kedua yaitu:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru serta pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berlandaskan latar belakang, dibawah ini dijabarkan rumusan masalah dari penelitian ini seperti:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima?

METODE

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif guna menguji pengaruh kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian ini dilakukan di lima sekolah yang ada di Kota Bima, diantaranya adalah SMA Negeri 1 Kota Bima, SMA 2 Kota Bima, SMA 3 Kota Bima, SMA 4 Kota Bima, juga SMA 5 Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *multistage random sampling*. Populasi penelitian meliputi seluruh guru SMA Negeri di Kota Bima yang berstatus PNS dan PPPK. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar serta tersebar di beberapa satuan pendidikan, maka tidak semua anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Maka itu, peneliti menetapkan sampel sebanyak 200 guru yang diambil dari populasi berdasarkan rumus *Slovin* dengan *confidence level* 95% dan *margin of error* 5%. Proses pengambilan sampel dilakukan secara bertahap, dimana setiap SMA Negeri di Kota Bima ditetapkan sebagai satu *cluster*, kemudian masing cluster dipilih secara acak hingga jumlah sampe secara keseluruhan mencapai 200 responden (Cresswell, 2018)

Pengumpulan data memanfaatkan instrumen yakni kuesioner yang disebarluaskan melalui *Google Forms*. Kuesioner terdiri atas variabel kepemimpinan interpersonal yang diukur melalui empat indikator dengan 40 butir pertanyaan yang diadaptasi dari Samonte & Lo (2025), variabel komunikasi persuasif yang diukur melalui tiga indikator dengan 6 butir pertanyaan dari Sabariah, Akbar, Sulistiami, Qatrunida, & Rahmadi (2023), dan variabel kinerja guru yang diukur melalui enam indikator dengan 10 butir pertanyaan dari Sabariah, Akbar, Sulistiami, Qatrunida, & Rahmadi (2023). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin yang dimodifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya. Proses pengumpulan data berlangsung dari 19 november sampai 20 desember 2025. Analisis data dilaksanakan dengan memanfaatkan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dan *bootstrapping* pada SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Penelitian ini memerlukan 200 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Tabel 1 menampilkan karakteristik demografi responden yang dianalisis mencakup jenis kelamin, status kepegawaian, usia, asal sekolah, dan lama mengajar. Responden tersebar di seluruh SMA Negeri di Kota Bima. Mayoritas responden adalah perempuan sebesar 66% dengan status PNS sebesar 54,5%, menunjukkan dominasi gender perempuan di kalangan guru SMA Kota Bima. Sementara itu, usia dominan berada di rentang 40-49 tahun dengan persentase 43% dan 50-59 tahun sebesar 36,5%. Keberagaman ini mencerminkan kondisi nyata tenaga pendidik di SMA Negeri Kota Bima, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan situasi populasi secara lebih objektif. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa pengambilan sampel melalui teknik *multistage random sampling* telah menghasilkan sebaran responden secara merata dan tidak terpusat pada satu sekolah tertentu.

Tabel 1. Demografi Responden

Aspek	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	132	66%

	Laki-laki	68	34%
Status Kepegawaian	PNS	109	54,5%
	PPPK	91	45,5%
Usia	<30 tahun	4	2%
	30-39 tahun	37	18,5%
	40-49	86	43%
	50-59	73	36,5%
Asal Sekolah	SMA Negeri 1 Kota Bima	60	30%
	SMA Negeri 2 Kota Bima	43	21,5%
	SMA Negeri 3 Kota Bima	26	13%
	SMA Negeri 4 Kota Bima	46	23%
	SMA Negeri 5 Kota Bima	25	12,5%
Lama Mengajar	<5 tahun	24	12%
	5-10 tahun	57	28,5%
	11-20 tahun	70	35%
	>21 tahun	49	24,5%

Sumber: diolah peneliti, 2025

Berlandaskan hasil pengolahan data yang tertera dalam tabel 3, terdapat sembilan indikator dengan nilai *outer loading* dibawah 0,70 yang ditandai dengan warna merah. Dalam penelitian ini, sebagian besar indikator pada variabel kepemimpinan interpersonal (IL), komunikasi persuasif (PC), dan kinerja guru (TP) menunjukkan nilai *outer loading* yang memenuhi kriteria, yaitu berada di atas nilai minimal 0,70 yang ditandai dengan warna hijau. Namun, terdapat dua indikator yang menunjukkan *outer loading* sangat rendah yaitu IC7 sebesar 0,018 dan IM9 sebesar 0,259. Kedua indikator ini akhirnya dihapus dari model karena nilai *loadingnya* jauh di bawah batas minimum yakni 0,40. Hair et al. (2021) beropini bahwasanya nilai *outer loading* yang ideal ialah > 0,70, tetapi indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,40 sampai 0,70 tetap mampu dijaga bilamana

Model FIT

Evaluasi model fit menggunakan PLS-SEM, guna mengevaluasi sampai di titik mana model penelitian yang dibangun apakah selaras dengan data empiris yang dikumpulkan. Dalam PLS-SEM, evaluasi model fit bertujuan untuk mengonfirmasi bahwasanya model yang diuji mempunyai tingkat kesesuaian yang mendukung sehingga layak digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel.

Tabel 6. Model FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.056	0.056
d_ULS	4.606	4.606
d_G	3.717	3.717
Chi-square	3452.089	3452.089
NFI	0.731	0.731

Sumber: SmartPLS 4.0, 2025

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai SRMR sebanyak 0,056 yang memenuhi ambang batas <0,08. Nilai d_ULS sebanyak 4,606 dan d_G sebanyak 3,717 juga sama pada kedua model, mengindikasikan kecocokan yang baik. Meskipun nilai NFI sebesar 0,731 tergolong rendah berada di bawah 0,90, namun indeks ini tidak menjadi penentu utama dalam PLS-SEM.

Uji Hipotesis

Sebuah hipotesis dengan standar pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dapat diterima apabila memenuhi kedua kriteria utama. Pertama, nilai t_{hitung} (*T-statistics*) harus lebih besar dari $t_{total} = 1.96$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0.05$), yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel independen dan dependen cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Kedua, nilai *p value* harus dibawah 0.05, yang menandakan bahwa hasil yang ditemukan tidak disebabkan oleh kebetulan dan ditemukannya hubungan yang signifikan antara setiap variabel yang diuji (Hair et al, 2021).

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
IL -> TP	0.401	0.406	0.116	3.451	0.001
PC -> TP	0.445	0.438	0.115	3.870	0.000

Sumber: SmartPLS 4.0, 2025

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bootstrapping dengan 5.000 sampel, dengan jumlah responden 200 orang. Hasil yang diperoleh pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel adalah signifikan secara statistik.

Kepemimpinan Interpersonal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis pada Tabel 7, diketahui bahwasanya kepemimpinan interpersonal kepala sekolah membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bima sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dilihat dengan nilai path coefficient (β) sebesar 0.401, $T\text{-statistics} = 3.451$, dan $p\text{ values} = 0.001 < 0.005$. Pengaruh ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan interpersonal yang baik mampu seperti memberikan dukungan emosional, mendengarkan masukan guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sanggup meningkatkan kinerja guru dalam aspek pengajaran, penilaian siswa, dan pengelolaan kelas. Besaran pengaruh sebesar 0,401 menunjukkan dampak yang cukup kuat, di mana bilamana kepemimpinan interpersonal kepala sekolah bertambah satu tingkat, maka kinerja guru juga akan meningkat sekitar 40%.

Hasil ini searah dengan sejumlah penelitian terdahulu yang memperlihatkan peran penting kepemimpinan interpersonal dalam mengoptimalkan kinerja guru. Parveen et al., 2022 menyatakan bahwa kepala sekolah harus memanfaatkan integritas gaya kepemimpinan yang sesuai agar memberikan dampak yang kuat dan positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya juga mengemukakan bahwasanya hubungan interpersonal membawa pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman kinerja guru SMA Swasrta di Jakarta Barat (Advanie & Sumaryoto, 2022). Namun, temuan ini tidak serarah dengan hasil penelitian yang diadakan oleh Samonte & Lo (2025), yang menjadi sumber utama adaptasi instrumen kepemimpinan interpersonal dalam penelitian ini. Dalam penelitiann Samonte & Lo (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan interpersonal tidak ditemukan membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan antara penelitian ini dengan penelitian Samonte & Lo, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian, seperti karakteristik responden, lingkungan sekolah, atau faktor budaya lokal di Kota Bima yang lebih menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam dinamika

kepemimpinan pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan interpersonal tetap menjadi faktor yang relevan dan signifikan dalam mengoptimalkan kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Bima, meskipun instrumen yang digunakan diadaptas dari studi yang menemukan hasil sebaliknya. Temuan ini memberikan pemahaman baru tentang kepemimpinan interpersonal pada konteks pendidikan.

Komunikasi Persuasif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 7, komunikasi persuasif kepala sekolah membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima, perihal ini menunjukkan bahwasanya hipotesis kedua diterima. Perihal ini mampu dijumpai dari nilai *path coefficient* (β) sebanyak 0.445, *T-statistics* = 3.870, dan *p values* = 0.000 < 0.005. Pengaruh ini lebih besar dibandingkan kepemimpinan interpersonal, yang mengimplikasikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam menyampaikan pesan secara meyakinkan, seperti memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi guru melalui umpan balik positif, akan memberikan dorongan lebih kuat kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Secara praktis, peningkatan pada komunikasi persuasif dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 44.5% yang menekankan peran komunikasi sebagai stimulan utama dalam lingkungan sekolah.

Penelitian yang selaras diadakan oleh (Sofia et al., 2023) yang mengungkapkan bahwasanya komunikasi kepala sekolah yang efektif, salah satunya komunikasi persuasif yang ditandai dengan keterbukaan, kepercayaan, dan umpan balik yang konstruktif memiliki dampak positif pada kinerja guru. Selanjutnya, Aisyahrani & Chaniago (2025) melakukan penelitian serupa yang menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi persuasif yang dimiliki oleh kepala madrasah di MTs Nurul Amaliyah memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas guru karena guru merasa dihargai, didengarkan, juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Namun, temuan pada penelitian ini kontras dengan hasil penelitian Sabariah et al. (2023), yang juga menjadi salah satu rujukan adaptasi instrumen kuesioner dalam penelitian ini. Dalam penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi persuasif tidak membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan temuan dari penelitian ini dengan penelitian Sabariah et al. kemungkinan disebabkan oleh konteks penelitian yang berbeda, seperti fokus pada kepemimpinan visioner sebagai variabel utama, ukuran sampel, atau karakteristik sekolah yang diteliti. Meskipun instrumen diadaptasi dari studi tersebut, hasil empiris penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga memperkaya pemahaman tentang komunikasi persuasif dapat menjadi faktor penentu kinerja guru di lingkungan SMA Negeri Kota Bima. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi persuasif tidak hanya sebagai alat penyampaian pesan, melainkan juga sebagai strategi efektif untuk mengoptimalkan kinerja guru di sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif kepala sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bima. Kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan interpersonal

yang baik dengan memberikan dukungan, mendengarkan masukan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dapat mendorong peningkatan kinerja guru dalam pengajaran, penilaian, dan pengelolaan kelas. Komunikasi persuasif juga kemampuan yang menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru dengan menyampaikan pesan secara persuasif seperti memberikan arahan yang jelas dan memotivasi guru melalui umpan balik yang positif. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan interpersonal dan komunikasi persuasif bukan sekedar teori, tetapi menjadi strategi nyata yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kepala sekolah untuk terus mengembangkan kemampuan interpersonal dan komunikasi persuasifnya, serta sekolah memberikan dukungan melalui pelatihan dan pembinaan sehingga kinerja guru dapat terus meningkat dan berdampak positif pada prestasi siswa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan apresiasi dan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berperan dan membantu sejak tahap pelaksanaan hingga selesainya penelitian ini. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian Kuantitatif atas arahan, pendampingan, serta saran-saran yang bersifat membangun selama proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kepala sekolah beserta para guru-guru yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ungkapan terima kasih ini merupakan wujud penghargaan sekaligus bentuk tanggung jawab akademik penulis kepada seluruh pihak yang telah terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Advanie, N. G., & Sumaryoto. (2022). Pengaruh Persepsi Atas Hubungan Interpersonal Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan IPS*, 5(2), 164–175. <https://doi.org/10.30998/herodotus.v5i2.12386>
- Aisyahrani, A., & Chaniago, N. S. (2025). Persuasive Communication Ability of Madrasah Principals in Improving Teacher Loyalty at MTS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 14(1), 125–134. <https://doi.org/10.32806/jf.v15i1.770>
- Cresswell, J. W. (2018). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Dewi, R. K., & Miyono, N. (2025). Peran Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Prestasi Siswa. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 967-981. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i01.21394>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Istighfara, F., & Zaki, A. (2022). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang. *Tut Wuri Handayani : Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.59086/jkip.v1i1.52>

- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kusman, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Al-Tarbiyah*, 29(1), 96-103. <https://doi.org/10.24235/ath.v%vi%oi.5170>
- Lestari, A., Mahmud, H., & Munir, N. P. (2022). Pengaruh Soft Skills Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 7(1), 107-120. <https://doi.org/10.24256/kelola.v7i1.2746>
- Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022). Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance: An Empirical Investigation. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.814159>
- Priantini, D. A. M. M. O. (2017). Pengembangan Profesi Tenaga Pendidik Dalam Menciptakan Pendidikan Yang Berkualitas. *Widya Accarya*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.46650/wa.8.2.507.%25p>
- Sabarlah, S., Akbar, N., Sulistiami, S., Qatrunida, Q., & Rahmadi, R. (2023). The influence of visionary leadership and persuasive communication on teacher performance in schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 1064-1076. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.6138>
- Samonte, J. V., & Lo, N. S. (2025). Interpersonal Leadership Engagement on Teachers' Performance. *Interpersonal Leadership Engagement on Teachers' Performance*, 170(1), 11-11.
- Sofia, S., Syaidah, K., & Shunhaji, A. (2023). Principal's Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 101–114. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.55-62>
- Yani, R. (2022). Peran Komunikasi Persuasif DARING dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Oleh Guru Bimbingan Konseling Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan. *Jurnal Analisa Pemikiran Insan Cendikia (APIC)*, 5(2), 63-58.
- Zain, N, L. (2017). Strategi Komunikasi Persuasif dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Nomosleca*, 3(2), 595-604. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i2.2034>