

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH,
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SWASTA
DI KOTA CILEGON**

Mohamad Sueb¹, Naufal Affandi², Umalihayati³

Pascasarjana Universitas Bina Bangsa

¹suebsmp6@gmail.com, ²naufal.affandi@binabangsa.ac.id,

³umaliyati@uniba.ac.id

ABSTRACT

This research aims to reveal how much influence the principal's leadership style, school culture and training have on teacher performance in Cilegon Private Middle Schools. Using quantitative methods, this research involved 200 teachers as a sample from a total of 386 teachers in the city. The results of the analysis show that the principal's leadership style and school culture together have a significant influence on teacher performance. The combination of these two factors is able to explain 40.7% of the variation in teacher performance. This means that there are still other factors that have not been examined in this research which also influence teacher performance by 59.3%. Further analysis shows that when the training variable is added in the model, all three variables (leadership, culture, and training) significantly influence teacher performance. This indicates that training also plays an important role in improving teacher performance, in addition to leadership style and school culture.

Keywords: *culture and training on teacher performance, leadership style*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Swasta Cilegon. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 200 guru sebagai sampel dari total 386 guru di kota tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kombinasi kedua faktor ini mampu menjelaskan sebesar 40,7% dari variasi kinerja guru. Artinya, masih ada faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang turut mempengaruhi kinerja guru sebesar 59,3%. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan ditambahkan dalam model, ketiga variabel (kepemimpinan, budaya, dan pelatihan) secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, di samping gaya kepemimpinan dan budaya sekolah.

Kata Kunci: budaya dan pelatihan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peran kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, data indeks pembangunan manusia menunjukkan bahwa kualitas pendidikan masih perlu ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan harus bekerja sama secara optimal.

Keberhasilan guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Dengan memberikan evaluasi dan masukan yang konstruktif, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk lebih bertanggung jawab. Kepala sekolah yang kompeten akan terus berupaya mengembangkan potensi guru agar tujuan sekolah dapat tercapai (Fauzi et al., 2022).

Dalam dunia pendidikan perana kepala sekolah mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan potensi guru dan siswanya untuk mempunyai pengetahuan secara spiritual guna pengendalian diri kepribadian, terampil dan kecerdasan. Hal ini sesuai Undang-undang Sistem

Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja guru pembimbing secara optimal melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan seorang guru dan sesuai dengan lingkungan yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan merupakan kaidah atau model seorang pemimpin yang dipakai untuk mengkoordinasikan seseorang dengan cara mempengaruhi perilaku orang lain. Indikator keberhasilan seorang pemimpin dalam mengaktualisasikan kinerja yang tepat sasaran sangat bergantung pada gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang bijaksana dan yang mengerti kondisi di sernya akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya

dalam memimpin bawahannya (Candra et al., 2019).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya insentif yang memadai (Hamdan, Chaniago, F., & Takriyanti, 2021). Selain itu, kepala sekolah seringkali kesulitan menentukan gaya kepemimpinan yang tepat karena terbatasnya pengetahuan tentang model kompetensi kepemimpinan di sekolah (Rahayuningsih, S., & Rijanto, 2022).

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah, seperti menyediakan fasilitas yang memadai dan memberikan bimbingan kepada guru (Sentana, I. K. J., & Wiyasa, 2021). Kepemimpinan yang efektif melibatkan tiga dimensi: usaha, keterampilan manajerial, dan otoritas (Kartini, Ahmad, S., & Eddy, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dapat menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan berdampak positif pada prestasi siswa (Wote, A. Y. V., & Patalatu, 2019). Namun, kendala seperti kurangnya insentif dan ketidakpastian dalam memilih gaya kepemimpinan dapat

menghambat upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan program pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan, pada gilirannya, terhadap prestasi belajar siswa. Dengan kata lain, peneliti ingin memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait dan berdampak pada kualitas pembelajaran di sekolah.

B. Metode Penelitian

Dengan mengambil sampel 37 Sekolah Menengah Pertama Swasta di 8 kecamatan Kota Cilegon, penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah, dan pelatihan terhadap kinerja guru. Penelitian berlangsung selama empat bulan, mulai Maret hingga Juni 2024, dengan tujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait dan berdampak pada kinerja guru di sekolah swasta di Cilegon.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif untuk memberikan gambaran yang

kelas mengenai situasi yang sedang terjadi. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara kuantitatif, peneliti bertujuan untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengukur tingkat komitmen dan motivasi guru, serta untuk melihat sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kreativitas dalam bekerja. Dengan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner, peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa komitmen dan motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kreativitas guru (Sugiyono, 2018).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh peserta penelitian. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, pelatihan, dan kinerja guru. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif yang akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut (Afriyanli & Sabandi, 2020).

Kinerja guru yang menjadi fokus penelitian ini merujuk pada sejauh mana seorang guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga penilaian. Untuk mengukur kinerja ini, peneliti mengembangkan sebuah instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 22 butir pernyataan. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini secara spesifik mengukur salah satu indikator kinerja guru yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kuesioner ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kinerja guru secara keseluruhan (Darminingsih, 2021).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (Retnawati H, 2011). Misalnya, pertanyaan tentang motivasi guru harus benar-benar mengukur tingkat motivasi guru, bukan hal lain. Dalam penelitian ini, menggunakan software SmartPLS untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tentang motivasi guru, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya saling berhubungan dengan baik.

Koefisien reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran. Jika mengukur sesuatu beberapa kali dengan alat ukur yang sama, hasilnya harus sama atau hampir sama. Dalam penelitian ini, menggunakan rumus Alpha untuk menghitung reliabilitas kuesioner. Rumus Alpha cocok digunakan untuk kuesioner yang menggunakan skala Likert (misalnya, sangat setuju sampai sangat tidak setuju) (Mardapi, 2008).

Analisis Data adalah proses mengolah data mentah menjadi informasi yang berguna. Dalam penelitian ini, data yang diolah adalah jawaban responden terhadap kuesioner. Tujuannya adalah untuk mencari tahu hubungan antara berbagai faktor yang diteliti, seperti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (Sugiyono, 2018).

Metode Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Metode ini cocok untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel sekaligus. Karena data yang dikumpulkan menggunakan skala Likert (skala yang mengukur sikap atau pendapat), maka data tersebut bisa diolah secara statistik untuk melihat pola-

pola hubungan yang ada (Susilo & Sutoyo, 2019).

Skala Likert sendiri adalah cara untuk mengukur pendapat atau sikap seseorang dengan memberikan pilihan jawaban seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pilihan jawaban ini kemudian diberikan skor dan diolah secara kuantitatif (Solka et al., 2023).

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang sudah terkumpul. Bayangkan punya sekumpulan data tentang tinggi badan siswa. Statistik deskriptif akan membantu mengetahui tinggi badan rata-rata, tinggi badan tertinggi dan terendah, serta seberapa menyebar data tinggi badan tersebut. Singkatnya, statistik deskriptif hanya menggambarkan data apa adanya tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk semua orang (Pramarth et al., 2023).

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum tentang data. Misalnya, bisa mengetahui rata-rata usia responden, berapa banyak responden yang berpendidikan tinggi, atau seberapa sering responden melakukan suatu aktivitas. Statistik deskriptif yang sering digunakan antara lain rata-rata (mean), median,

modus, standar deviasi, dan sebagainya. Namun, statistik deskriptif tidak bisa digunakan untuk membuktikan hipotesis atau membuat kesimpulan yang berlaku (Kartini, Ahmad, S., & Eddy, 2020).

Meskipun statistik deskriptif umumnya digunakan untuk menggambarkan data, juga bisa menggunakannya untuk melihat hubungan antara variabel. Misalnya, bisa melihat apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru. Selain itu, statistik deskriptif juga bisa digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk menjawab pertanyaan tentang hubungan antara berbagai konsep abstrak seperti literasi digital, pola pikir inovatif, daya saing, dan kinerja usaha kecil. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan yang kompleks antara variabel tersebut secara simultan (Haryanto, 2020).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari data yang yang dikumpulkan, terlihat bahwa mayoritas guru SMP swasta di Kota Cilegon berada pada rentang usia 30

hingga 40 tahun. Kelompok usia ini mewakili ser 62,5% dari total responden. Guru-guru pada usia produktif ini cenderung memiliki semangat yang tinggi, fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah yang dinamis, serta kemampuan untuk menghadirkan metode pembelajaran yang inovatif. Meskipun demikian, mereka juga menghadapi tantangan yang cukup signifikan, yaitu bagaimana cara memenuhi kebutuhan belajar yang beragam dari setiap siswa di dalam kelas. Selain itu, tugas untuk membimbing dan membentuk karakter siswa agar sesuai dengan nilai-nilai yang baik juga menjadi tantangan tersendiri bagi para guru.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa mayoritas guru SMP swasta di Kota Cilegon adalah perempuan, dengan persentase mencapai 70%. Fenomena ini sejalan dengan pandangan masyarakat yang umumnya menganggap perempuan lebih cocok untuk menjadi guru. Hal ini dikarenakan peran perempuan sebagai pengasuh dan pendidik telah tertanam kuat dalam budaya . Persepsi ini tercermin dalam

penelitian (Elmayanti & Christnanda, 2022) yang menyatakan bahwa perempuan seringkali diidentikkan dengan tugas mendidik, mengasuh, dan menjaga anak, sementara laki-laki lebih sering dikaitkan dengan peran sebagai pencari nafkah.

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas guru SMP swasta di Kota Cilegon memiliki latar belakang pendidikan S1, yakni mencapai 87% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kualifikasi akademik para guru di Kota Cilegon telah memenuhi standar yang ditetapkan untuk profesi guru di tingkat SMP. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas guru yang selama ini dilakukan, terutama dalam hal kualifikasi akademik, telah memberikan hasil yang positif. Studi oleh (Tyasmaning, 2019) juga mendukung temuan ini, di mana peningkatan kualifikasi akademik guru menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa guru dengan pendidikan S2 cenderung memiliki kompetensi pedagogik yang lebih tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas guru SMP swasta di Kota

Cilegon telah mengabdikan diri sebagai pendidik selama lebih dari 11 tahun, dengan persentase mencapai 43,5%. Lamanya masa kerja yang signifikan ini mengindikasikan bahwa para guru telah memiliki pengalaman yang kaya dalam proses pembelajaran. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih memahami karakteristik peserta didik, menyesuaikan metode pengajaran, serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil survei, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap beberapa aspek di sekolah menengah pertama swasta. Kinerja guru, gaya kepemimpinan, budaya sekolah, dan program pelatihan semuanya dinilai sangat baik oleh responden. Ini terlihat dari nilai indeks yang tinggi dan masuk dalam kategori "sangat baik" berdasarkan analisis three box method. Artinya, responden merasa puas dengan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, suasana sekolah, dan program pengembangan profesional yang ada. *Loading factor* itu seperti angka yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara satu

pertanyaan dalam kuesioner dengan konsep yang ingin diukur. Angka ini penting untuk menilai apakah pertanyaan tersebut benar-benar mengukur konsep yang dimaksud.

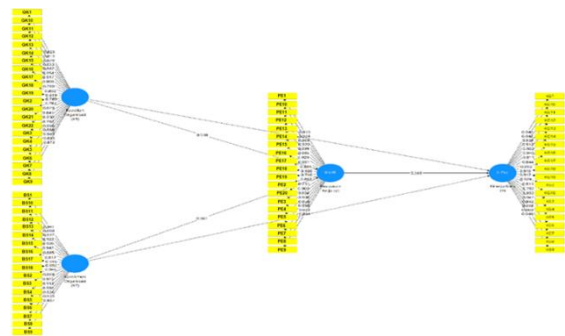
Biasanya, nilai loading factor yang dianggap baik adalah di atas 0.7. Namun, menurut para ahli seperti Hair dan timnya, nilai 0.3 saja sudah bisa dianggap cukup baik untuk tahap awal penelitian. Nilai 0.4 lebih baik lagi, dan nilai 0.5 umumnya dianggap signifikan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan standar yang lebih tinggi, yaitu 0.7. Setelah menganalisis data menggunakan software SmartPLS, peneliti mendapatkan hasil loading factor untuk setiap pertanyaan. Berdasarkan data, hampir semua pertanyaan dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang ingin diukur. Ini terlihat dari nilai outer loading yang umumnya di atas 0.7.

Menurut pakar statistik, Ghozali, nilai outer loading sebesar 0.5 saja sudah cukup untuk menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid. Namun, dalam penelitian ini, hampir semua pertanyaan memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0.5. Ini berarti, semua pertanyaan yang digunakan dalam

penelitian ini sudah sangat baik dan dapat digunakan untuk menganalisis data lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang ingin diukur. Hal ini terlihat dari nilai loading factor setiap pertanyaan yang semuanya di atas 0.5. Artinya, setiap pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur terlihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Output Path Algorithm

Selain itu, ketika menganalisis hubungan antara setiap pertanyaan dengan konsep-konsep lainnya, menemukan bahwa setiap pertanyaan hanya memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, tidak ada pertanyaan yang "bingung" dan mengukur konsep yang berbeda. Dari hasil analisis ini, dapat menyimpulkan bahwa seluruh 80

pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Artinya, data yang diperoleh dari kuesioner ini dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Composite Reliability adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konsep saling berkaitan dan konsisten. Nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.7 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara keseluruhan mengukur konsep yang sama dengan baik. Dalam penelitian ini, akan melaporkan nilai *Composite Reliability* untuk masing-masing variabel yang diteliti sebagai bukti bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan dapat diandalkan terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Guru	0.989
Gaya Kepemimpinan	0.980
Budaya Sekolah	0.990
Pelatihan	0.986

Analisis *Composite Reliability* menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini

memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.7 untuk semua variabel mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel saling berkaitan dengan kuat dan konsisten. Hal ini menjamin bahwa pengukuran yang dilakukan terhadap variabel-variabel tersebut adalah reliabel dan dapat diandalkan.

Untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner sudah dirancang dengan baik, menggunakan nilai yang disebut AVE (Average Variance Extracted). Jika nilai AVE lebih dari 0.5, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap valid dan bisa digunakan untuk mengukur konsep yang ingin ukur. Sebaliknya, jika nilai AVE kurang dari 0.5, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu diperbaiki karena tidak cukup baik untuk mengukur konsep yang dimaksud.

Setelah menganalisis data menggunakan software SmartPLS, mendapatkan hasil perhitungan AVE untuk setiap variabel penelitian. Hasil lengkapnya bisa dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Guru	0.818
Gaya Kepemimpinan	0.689
Budaya Sekolah	0.840
Pelatihan	0.782

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai AVE untuk semua variabel penelitian berada di atas ambang batas 0,5. Ini menunjukkan bahwa variabel laten yang diukur berhasil menjelaskan sebagian besar varians yang terdapat dalam indikator-indikatornya. Selain itu, perbandingan antara akar kuadrat AVE dengan korelasi antar variabel laten menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki identitas yang jelas dan berbeda dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti bahwa masing-masing variabel mengukur konsep yang berbeda dan spesifik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya sekolah merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu

dilakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya sekolah yang positif. Selain itu, program pelatihan yang relevan juga perlu terus dikembangkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Aspek pengawasan dan pemberian imbalan yang adil dalam gaya kepemimpinan terbukti sangat berpengaruh. Meskipun guru-guru umumnya sudah baik dalam memanfaatkan sumber belajar, kemampuan mereka dalam memilih pendekatan pembelajaran yang sesuai masih perlu ditingkatkan. Hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui kepemimpinan yang efektif, maka kinerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan.

Analisis terhadap variabel Budaya Sekolah dan Kinerja Guru menunjukkan bahwa budaya sekolah yang positif, terutama yang tercermin

dari rasa bangga siswa terhadap sekolah, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun guru-guru telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam memanfaatkan sumber belajar, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memilih pendekatan pembelajaran yang tepat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja individu. Dengan kata lain, budaya sekolah yang kuat dapat menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja guru dan secara keseluruhan, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Analisis terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang tercermin dari pengawasan yang ketat dan sistem pemberian imbalan yang adil, memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan program pelatihan. Meskipun peserta pelatihan merasa puas dengan sistem insentif yang diberikan, namun mereka merasa bahwa dukungan moral dari atasan masih kurang. Temuan ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan partisipasi dan efektivitas program pelatihan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang mendukung dan konsisten dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan.

Analisis data yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya sekolah, dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap efektivitas pelatihan dibandingkan dengan budaya sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik, terutama dalam hal pengawasan dan pemberian imbalan, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru melalui pelatihan. Selain itu, budaya sekolah juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru, terutama dalam hal

komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah. Pelatihan sendiri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting bagi sekolah dan pemangku kepentingan lainnya. Sekolah perlu memperhatikan aspek-aspek gaya kepemimpinan yang masih perlu diperbaiki, seperti sistem pemberian imbalan dan dukungan moral kepada guru. Selain itu, sekolah juga perlu menciptakan budaya sekolah yang positif yang dapat memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri. Program pelatihan yang relevan dan berkualitas perlu terus ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan profesional guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk

meningkatkan kinerja guru, diperlukan upaya yang komprehensif yang melibatkan perbaikan gaya kepemimpinan, pengembangan budaya sekolah yang positif, dan penyediaan program pelatihan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanli, H. K., & Sabandi, A. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3520>
- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i1.25359>
- Darminingsih, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 124–131. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i2.572>
- Elmayanti, M. A., & Christnanda, A. S. (2022). Perempuan Tidak Diizinkan Mengajar Dan Memerintah Laki-Laki Dalam 1 Timotius 2:11-12 Serta

- Implikasinya Terhadap Pengajar Wanita Pada Masa Kini. *Inculco Journal of Christian Education*, 2(1), 54–66. <https://doi.org/10.59404/ijce.v2i1.31>
- Fauzi, A., Muhajiroh, M., & Miftahudin, M. (2022). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 111–124. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p111-124>
- Hamdan, Chaniago, F., & Takriyanti, R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(1), 51–64.
- Haryanto. (2020). Evaluasi pembelajaran; konsep dan manajemen. In *UNY Press*.
- Kartini, Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294.
- Mardapi, D. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Mitra Cendekia Offset.
- Pramarth, I. N. B., Lalita Rathintara, I. A., & Astapa, I. G. (2023). Pengembangan Instrumen Tes Kemampuan Berpikir Kritis Berbasis Higher Order Thinking Skills (HOTS). *Journal on Education*, 6(1), 680–686. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2982>
- Rahayuningsih, S., & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 2(02), 120–126.
- Retnawati H. (2011). *Teori Respon Butir dan Penerapannya “ untuk Peneliti, Praktisi Pengukuran dan Pengujian, Mahasiswa Pascasarjana”*. Parama Publishing.
- Sentana, I. K. J., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mimbar PGSD Undiksha*, 9(1), 104–115.
- Solka, M., Kurniawan, T., & Benned, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan Al Mubarak Benhil, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 2(1), 45–50.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, S., & Sutoyo, S. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 188. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i>
-

2.2908

- Tyasmaning, E. (2019). Implementasi Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan di SMA dan SMK Sunan Kalijogo Jabung. *Jurnal Akademika*, 1(1), 1–18.
- Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.