

**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PELATIHAN
BERKELANJUTAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMA SE KECAMATAN PALMERAH**

Indera Setya Budiman¹, Ersam Mahendrawan², Lili Nurlaili³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹inderabudiman28@guru.sma.belajar.id, ²ersammahendrawan@unpam.ac.id,

³lilinurlaili@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the principal's leadership pattern, continuous professional development, and work motivation on teacher performance in senior high schools throughout Palmerah District. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 161 teachers, with a sample of 115 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had met the validity and reliability requirements. Data analysis was conducted using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that the principal's leadership pattern has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression coefficient of 0.294, a t-value of 2.804, and a significance value of 0.006 (< 0.05). Continuous professional development also has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression coefficient of 0.100, a t-value of 0.767, and a significance value of 0.005 (< 0.05). Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression coefficient of 0.036, a t-value of 0.704, and a significance value of 0.003 (< 0.05). Simultaneously, the principal's leadership pattern, continuous professional development, and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance, as indicated by an F-value of 5.643 and a significance value of 0.001 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.670 indicates that 67.0% of the variance in teacher performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 33.0% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving the principal's leadership pattern, implementing continuous professional development programs, and strengthening teachers' work motivation are essential strategies for enhancing teacher performance.

Keywords: principal's leadership pattern, continuous professional development, work motivation, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA se-Kecamatan Palmerah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 161 guru dengan sampel sebanyak 115 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,294, nilai *t* hitung sebesar 2,804, dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Pelatihan berkelanjutan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,100, nilai *t* hitung sebesar 0,767, dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,036, nilai *t* hitung sebesar 0,704, dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai *F* hitung sebesar 5,643 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa 67,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan pelatihan berkelanjutan, dan penguatan motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, motivasi kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja guru, berbagai faktor perlu diperhatikan, seperti manajemen rekrutmen, pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan

motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang. Pelatihan berkelanjutan juga sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang

mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi lebih besar terhadap sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keempat faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja guru di berbagai tingkatan pendidikan.

Motivasi kerja guru juga menjadi perhatian dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan bahwa guru sebagai ASN harus memiliki etos kerja tinggi dan komitmen terhadap tugasnya. Kebijakan ini menegaskan bahwa seorang guru harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya secara profesional serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap dunia pendidikan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai kebijakan seperti pemberian insentif, promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, peraturan ini memberikan arahan bagi sekolah dalam menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru.

Dengan adanya regulasi ini, maka aspek kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja menjadi bagian yang harus diterapkan oleh institusi

pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. Implementasi kebijakan tersebut harus dilakukan secara sistematis agar dapat memberikan hasil yang optimal dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemangku kebijakan untuk memahami dan menerapkan regulasi yang telah ditetapkan guna menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan memiliki dedikasi tinggi dalam dunia pendidikan.

Dari perspektif teori, ketiga faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan ilmiah. Teori Human Capital Management oleh Syarifudin, S. (2023) *human capital management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi, dan hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan kompetensi terhadap kinerja. Teori ini menekankan bahwa peningkatan keterampilan dan kompetensi individu akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan efisiensi di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan, investasi dalam pelatihan berkelanjutan bagi guru diharapkan

dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan hasil akademik siswa. Oleh karena itu, teori ini mendukung perlunya program pelatihan guru yang berkelanjutan agar tenaga pendidik selalu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan.

Selain itu, teori kepemimpinan transformasional oleh Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, memberdayakan, dan memengaruhi secara positif bawahannya guna menciptakan perubahan organisasi yang signifikan. Teori ini menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi guru agar bekerja dengan penuh dedikasi. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, teori ini menegaskan bahwa pola

kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah.

Kausar Mudatsir et al. (2025) Penelitian ini memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini tidak membahas pelatihan dan motivasi sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 99,5%.

Marsha A. F. Putri et al. (2025) Penelitian ini menyoroti pentingnya inovasi digital dalam pelatihan berkelanjutan serta integrasi teknologi sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru. Pelatihan berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi pendidikan secara signifikan terbukti dapat meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Harefa (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini tidak membahas aspek rekrutmen dan pelatihan guru.

Teori Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2020) Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Menurut teori ini, motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga dari kepuasan batin yang diperoleh guru dari pekerjaan mereka. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pengakuan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan sistem apresiasi dan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, secara teoretis, keempat faktor yang diteliti memiliki dasar ilmiah yang kuat dalam menentukan efektivitas kinerja guru di sekolah. Setiap teori yang telah dijelaskan saling melengkapi dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Kajian teori ini menjadi

dasar penting dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang berbasis bukti dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dalam memahami hubungan antara keempat faktor tersebut terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif sering kali menjadi penyebab utama rendahnya motivasi dan disiplin kerja guru. Kepala sekolah yang tidak memiliki visi yang jelas atau kurang memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Ketidaktegasan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat memperburuk situasi. Dalam banyak kasus, kepala sekolah yang tidak memiliki keterampilan manajerial yang baik gagal dalam membangun budaya kerja yang positif, sehingga menghambat inovasi dan kreativitas guru dalam mengajar.

Pelatihan berkelanjutan yang tidak merata juga menjadi masalah utama dalam peningkatan kompetensi guru. Banyak guru yang tidak mendapatkan akses pelatihan yang

relevan dengan kebutuhan pembelajaran di era digital. Keterbatasan dana, minimnya dukungan dari pihak sekolah, serta kurangnya program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan kurikulum menjadi kendala yang sering dihadapi. Selain itu, pelatihan yang hanya bersifat formalitas tanpa evaluasi yang jelas sering kali tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, penting untuk merancang program pelatihan yang lebih sistematis, berbasis kebutuhan, dan dapat diakses oleh seluruh guru secara merata.

Selain faktor eksternal, motivasi kerja guru juga menjadi tantangan yang perlu diperhatikan. Beban administrasi yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama menurunnya motivasi guru dalam mengajar. Guru tidak hanya dituntut untuk memberikan pengajaran yang berkualitas, tetapi juga harus menyelesaikan berbagai tugas administratif yang membebani. Minimnya penghargaan terhadap kinerja guru, baik dalam bentuk insentif maupun apresiasi moral, juga berkontribusi pada rendahnya semangat kerja mereka. Tanpa sistem

penghargaan yang memadai, guru cenderung merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2023), sekitar 40% guru di Indonesia masih belum mengikuti program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan kurikulum yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru secara lebih sistematis. Dengan memahami permasalahan yang ada secara lebih mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih efektif bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Indonesia.

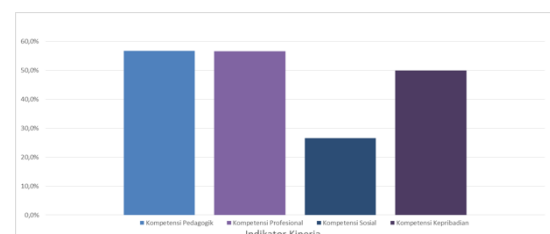
Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis keterkaitan antara manajemen rekrutmen, kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja dalam satu model

yang komprehensif. Dengan pendekatan ini, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan dalam merancang kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih terstruktur dan berbasis bukti ilmiah, sehingga kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dari berbagai perspektif yang telah dibahas, jelas bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional guru. Pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa guru selalu memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan pendidikan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam memahami bagaimana keempat faktor ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja guru di

berbagai jenjang pendidikan. Dengan pendekatan yang lebih holistik, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

Dalam upaya menguatkan kajian tentang pentingnya kinerja guru, maka dilakukan penelitian awal untuk mendapatkan gambaran umum masalah yang muncul terkait dengan pengembangan kinerja guru di sekolah. Adapun penelitian awal dilakukan terhadap 30 responden dari salah satu sekolah yang berada di SMA Negeri dan Swasta Kecamatan Palmerah. Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2025. Di bawah ini adalah diagram dari hasil survei awal dari variabel kinerja guru (Y) SMA Kecamatan Palmerah dengan menggunakan studi korelasi.



**Gambar 1. Hasil Survei Terkait
Kinerja Guru**

Hasil survey awal menunjukkan bahwa :

1. Kompetensi Pedagogik berada pada kisaran $\pm 56\%$, menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran tergolong cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar lebih optimal.
2. Kompetensi Profesional juga berada di kisaran $\pm 56\%$, relatif setara dengan kompetensi pedagogik. Ini mengindikasikan bahwa penguasaan materi, konsep, dan keilmuan yang diajarkan sudah cukup memadai, meskipun penguatan melalui pengembangan profesional berkelanjutan masih diperlukan.
3. Kompetensi Sosial menunjukkan nilai paling rendah, yaitu sekitar $\pm 26\%$. Hal ini menandakan bahwa kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bekerja sama dengan peserta didik, sesama guru, maupun masyarakat masih lemah dan perlu menjadi prioritas perbaikan.
4. Kompetensi Kepribadian berada pada kisaran $\pm 50\%$, yang berarti aspek kepribadian seperti keteladanan, kedewasaan, dan stabilitas emosional guru

tergolong cukup, namun belum maksimal.

Berdasarkan landasan yuridis, teoritis, empiris dan survey awal tersebut penelitian ini mempunyai keunikan atau novelty yaitu penelitian ini baru karena mengintegrasikan variabel penelitian berkelanjutan ke dalam model pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta membandingkan guru SMA negeri dan swasta dalam konteks spesifik Kecamatan Palmerah. Penelitian ini menyusun instrumen baru untuk mengukur aktivitas penelitian guru dan menghadirkan model analisis tiga variabel yang belum banyak digunakan pada studi pendidikan di tingkat SMA.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam lagi mengenai "*Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Berkelanjutan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Palmerah*".

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji pengaruh pola

kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA se-Kecamatan Palmerah. Metode survei digunakan untuk memperoleh data empiris dari responden melalui penyebaran kuesioner sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara objektif menggunakan teknik statistik.

Populasi penelitian berjumlah 161 guru yang berasal dari SMA se-Kecamatan Palmerah. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 115 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportional random sampling, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel sesuai dengan proporsi jumlah guru pada masing-masing sekolah.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan terlebih dahulu diuji

validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dianalisis menggunakan uji *t*, sedangkan pengaruh ketiga variabel secara simultan dianalisis menggunakan uji

F. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja guru dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,294, nilai t hitung sebesar 2,804 dan $\text{sig} = 0,006 < 0,05$, sehingga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) artinya, semakin benar pola kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lely Putri Arjuna, Arwan, Dian Maulina (2025) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Unggulan Islam Al Fahd Banyuasin.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan Berkelanjutan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,100, nilai t hitung sebesar 0,767 dan $\text{sig} = 0,005 < 0,05$, sehingga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) artinya, semakin sering dilakukan pelatihan

berkelanjutan, maka semakin meningkat kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tiara Melysa Br. Sembiring, Muhammad Ikhsan Pambu (2025) yang menunjukkan bahwa Program pelatihan berkelanjutan meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru secara signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0,036 dengan t hitung 0,704 dan $\text{Sig.} = 0,003 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja (dorongan intrinsik maupun ekstrinsik), semakin baik pula kinerja guru dalam mencapai target pembelajaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesional. Penelitian Aisyah (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai, dengan indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang sama-sama berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Istiqomah (2024) juga melaporkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja guru

SMA secara simultan meningkatkan kinerja guru, yang sekaligus menguatkan peran motivasi kerja secara parsial.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Pelatihan Berkelanjutan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan $F_{hitung} = 5,643$; $Sig. = 0,001 < 0,05$. Nilai $R = 0,364$ dan $R^2 = 0,670$ menunjukkan bahwa 67,0% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 33,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti iklim organisasi, kompetensi profesional, dan lingkungan eksternal. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian yang mengkaji kombinasi pola kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja atau produktivitas guru, yang umumnya menemukan pengaruh simultan yang signifikan. Secara teoritis, ketika pola kepemimpinan kepala sekolah dikelola dengan benar, pelatihan berkelanjutan sering dilakukan, dan motivasi kerja tinggi, maka terbentuk kondisi psikologis dan struktural yang

lengkap bagi guru untuk menampilkan kinerja terbaik secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, variabel Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,294, nilai t hitung sebesar 2,804 dan $sig = 0,006 < 0,05$, sehingga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan Berkelanjutan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,100, nilai t hitung sebesar 0,767 dan $sig = 0,005 < 0,05$, sehingga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0,036 dengan t hitung 0,704 dan $Sig. = 0,003 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Pelatihan Berkelanjutan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan Fhitung = 5,643; Sig.= 0,001 < 0,05. Nilai R = 0,364 dan R² = 0,670 menunjukkan bahwa 67,0% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 33,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti iklim organisasi, kompetensi profesional, dan lingkungan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Ain, S. Q. . ((2024)). Mengoptimalkan potensi peserta didik dengan implementasi kurikulum merdeka belajar melalui strategi inovatif menuju pendidikan masa depan berkelanjutan dan adaptif di era disrupsi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 30873–30883.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. . ((2022)). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Andryani, R., Iryana, I., Firdaus, I., & Maliki, B. I. . ((2024)). Efektivitas pelatihan dan pengembangan guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang unggul. *Journal on Education*, 6(3), 15851–15862.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. ((2020)). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164.
- Aruan, A., Kabry, F. R., Hsb, M. M. S., Tun'nisa, M., Lubis, Z., & Darmansah, D. ((2024)). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 249–264.
- Astuti, I., & Sinaga, L. . ((2022)). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Azis, A., Arsyad, A., & Rahman, U. . ((2022)). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Karakter Peserta Didik. *Nazzama: Journal of Management Education*, 2(1), 1-11 .
- Barkah, J., & Hidayat, F. . ((2023)). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 12473–12481.
- Faizal, F. R. ((2024)). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di SMA Negeri 90 Jakarta Selatan . Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ferlianto, A., & Saputra, A. ((2023)). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194.
- Gultom, T. ((2020)). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29-43.
- Habib, F. R., & Mustofa, T. A. . ((2024)). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya Islam di SMP IT Hidayah Klaten. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 35-44.
- Indra Putra, A. A. N. M., & Sumaji, Y. M. P. . ((2023)). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud.Putra Ujung Jaya. *Performa*. 8(5), 544–558.
- Indriani, S., & Hasanah, E. ((2021)). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 20-28.
- Isnaini, K. N., Sulistiyani, D. F., & Putri, Z. R. K. . ((2021)). Pelatihan desain menggunakan aplikasi canva. *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 5(1), 291-295.
- Jukra, J. ((2023)). Penerapan model pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dalam mengajar di SMP Negeri 3 Wera Kabupaten Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 6(2), 184–193.
- 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.
- Kurniawan, K., Kusumawati, K., Hurriyati, S. D., Amirrasyid, A. F., & Mugni, M. . ((2023)). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Revolusi Digital 4.0. . *Journal on Education*, 5(2), 2238-2247.
- Lestari, I., & Wijayanti, A. ((2023)). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. . *Jurnal Administrasi Pendidikan*, , 30(1), 89–97.
- Lestari, I., & Wijayanti, A. . ((2023)). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 89–97.
- Lestari, W., Isnaningrum, I., & Hidayat, N. . ((2024)). Pengembangan profesional berkelanjutan untuk guru: Meningkatkan kualitas pengajaran di era digital. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13286–13292.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. ((2022)). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG. Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14.
- Nasution, B., & Sholeh, M. ((2023)). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DALAM PENERAPAN KURIKULUM MERDEKA DI

- SMK WACHID HASYIM
SIDOTOPO WETAN
SURABAYA.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. ((2020)). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86.
- Nugroho, A., & Lestari, E. . ((2022)). Pelatihan berkelanjutan sebagai upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di era digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 14(2), 101–110.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. ((2021)). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294-302.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. . ((2022)). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI . *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 124.
- Rahmawati, W. F., & Widyasari, C. . ((2020)). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru . Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmayanti, S., & Misral, M. . ((2024)). Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program Pelatihan Berkelanjutan. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 14(1), 84-93.
- Raksa, M. . ((2020)). Implementasi workshop pengembangan keprofesionalisme dan berkelanjutan pendidikan abad 21 untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 3(1), 9–14.
- Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 7(1), 119-125.
- Rezki, M., & Afriansyah, H. ((2020)). Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Santoso, D., & Prasetyo, A. . ((2021)). Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 27(2), 123–130.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. ((2021)). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Edunesia. Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. . ((2024)). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967.
- Susanto, H., Taufiq, A., Gunawan, A., & Sholeh, M. ((2022)). Program Pelatihan Berkelanjutan Pengembangan Organic Green House Pada Komoditas Melon Komersial Sebagai Peningkatan Produktivitas Hortikultura Nasional. *SEMANGGI. J. Pengabd. Kpd. Masy.*, 1(02), 84-94.
- Syarifuddin, S. ((2023)). ANALISIS PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN

- KOMPETENSI DAN KINERJA ASN . Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan, 7(2), 458-467.
- Taufiq, A., Susanto, H., Gunawan, A., & Sholeh, M. . ((2023)). Program Pelatihan Berkelanjutan Standar Operasional Prosedur Media Tanam Organik Pada Pengembangan Padi Premium Berbasis Polybag. . Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2(01).
- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. . ((2020)). Motivasi kerja pada guru honorer di Indonesia: A literature review. Psikoislamedia: Jurnal Psikologi, 4(2), 212-221.
- Wahyuni, A., & Budiono. . ((2022)). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 769.
- Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. ((2022)). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 99-110.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. ((2021)). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 5(5), 3625-3635.