

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah ; Se-Kecamatan Bandar Sribhawono

Faradina Wahid Sabilla¹, Rina Mida Hayati²

^{1,2} *Universitas Ma'arif Lampung*

 faradinarane@gmail.com

 rinamida01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Bandar Sribhawono. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei, melibatkan 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,8% menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam konteks penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses terencana dan sistematis untuk mengembangkan potensi individu secara intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar untuk menciptakan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi diri, meliputi aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak, dan keterampilan (Abd

Rahman et al., 2022). Sebagai landasan strategis pembangunan sumber daya manusia, pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter dan nilai sosial. Di era globalisasi, pendidikan dituntut mampu membekali peserta didik dengan kemampuan berpikir kritis, komunikasi efektif, dan adaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pendidikan menjadi pilar utama pembangunan bangsa dan diprioritaskan oleh pemerintah melalui alokasi minimal 20% APBN (Ali, 2015). Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, kinerja guru menjadi faktor kunci yang sangat menentukan.

Kinerja guru merupakan upaya dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran agar tujuan pendidikan tercapai. Guru berperan penting dalam menjamin efektivitas pembelajaran dan keberhasilan siswa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru memiliki tanggung jawab profesional dalam mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru dinilai baik apabila sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mengetahui sejauh mana guru memenuhi standar yang ditetapkan (UU, Nomor, 14). Evaluasi ini menjadi dasar peningkatan kualitas pembelajaran sekaligus mendorong pengembangan profesional guru. Menurut (Bernardin, 2006), kinerja diukur dari hasil kerja yang nyata dan teramati, dengan indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan hubungan interpersonal.

Peningkatan kualitas guru dipengaruhi tidak hanya oleh faktor individu, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2021). Kepala sekolah berperan penting dalam menentukan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya (Laksono et al., 2024). di antara berbagai gaya, kepemimpinan transformasional dinilai paling efektif karena menekankan pemberdayaan, inovasi, dan inspirasi, sehingga mampu mendorong warga sekolah bekerja lebih semangat dan terarah. Kepemimpinan transformasional mampu

meningkatkan motivasi guru serta menciptakan pembelajaran yang lebih dinamis dan inovatif (Bass & Avolio, 2010).

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru dan efektivitas organisasi. Menurut Hasibuan, manajemen SDM merupakan seni mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien, sejalan dengan pandangan Sedarmayanti bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh optimalisasi SDM (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan yang bermutu dan pendidikan berkualitas berperan penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompeten.

Observasi empiris Mulyani di SMP Negeri 1 Sruweng dan Muharram di SMA Negeri 22 Palembang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya inovatif dan meningkatkan motivasi guru, yang berdampak pada efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan. Persamaan penelitian ini dengan studi terdahulu terletak pada fokus kepemimpinan dan kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif (Muharram et al., 2024). Perbedaannya terdapat pada lokasi, permasalahan, dan hasil, di mana penelitian ini berfokus pada guru Madrasah Tsanawiyah dengan penekanan khusus pada kepemimpinan transformasional dan yang memiliki karakteristik khas berbasis nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Bandar Sribhawono.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional serta teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi individu dalam organisasi. Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional

dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Bandar Sribhawono. Lokasi penelitian meliputi beberapa madrasah yang berada dalam wilayah tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada seluruh responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja guru. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti serta mempermudah analisis statistik (Sugiyono, 2019).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) Kinerja Guru (Y). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode korelasi Rank Spearman dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Nugroho, 2018) .

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penyebaran data yang diperoleh dari responden terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS 26 dan Microsoft Excel.

a. Uji Pemantapan Alat Ukur Data

1) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Valid Tinggi	Valid Sedang	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	10	5	5	Valid
Pengembangan SDM (X_2)	10	6	4	Valid
Kinerja Guru (Y)	10	7	3	Valid

Hasil uji validitas pada table 1. menunjukkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel penelitian berada pada kategori valid, baik pada tingkat tinggi maupun sedang, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,756	10	Reliabel
Pengembangan SDM (X_2)	0,748	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,703	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2. menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,60, dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual	0,200	Normal

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

c. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,200	Linear
$X_2 \rightarrow Y$	0,217	Linear

Uji linearitas pada tabel 4. dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai

signifikansi Deviation from Linearity pada kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antar variabel bersifat linear. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,149	6,729	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan SDM (X_2)	0,149	6,729	Tidak terjadi multikolinearitas

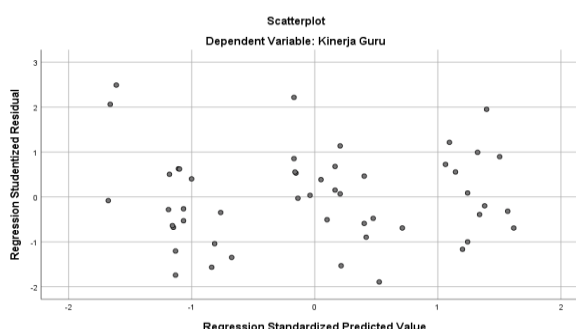
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai **Tolerance** > 0,10 atau **VIF** < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai **Tolerance** < 0,10 atau **VIF** > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 5. Di atas, seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,149 dan VIF < 6,729, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot antara nilai **ZPRED** dan **SRESID**. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, menyempit, melebar), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (homoskedastisitas terpenuhi).

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta	2,239	1,083	0,284
X1	0,438	2,680	0,010
X2	0,499	2,816	0,007

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi yang diperoleh pada tabel 6. adalah: $Y = 2,239 + 0,438X1 + 0,499X2$

Interpretasi:

1. Konstanta 2,239 menunjukkan nilai kinerja guru tanpa pengaruh variabel independen.
2. Koefisien X_1 (0,438) menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
3. Koefisien X_2 (0,499) menunjukkan pengaruh positif pengembangan SDM terhadap kinerja guru.

g. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
X ₁	2,680	0,010	Signifikan
X ₂	2,816	0,007	Signifikan

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika **t hitung** > **t tabel** atau **sig** < **0,05**, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika **t hitung** < **t tabel** atau **sig** > **0,05**, maka hipotesis ditolak.

Hasil menunjukkan bahwa variabel independen X₁ berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru **t hitung** > 2,680 **sig** < 0,010, variabel independen X₂ berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru **t hitung** > 2,816 **sig** < 0,007

2. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

F hitung	Sig.	Keterangan
97,697	0,000	Signifikan

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika **F hitung** > **F tabel** atau **sig** < **0,05**, maka terdapat pengaruh simultan.
- 2) Jika **F hitung** < **F tabel** atau **sig** > **0,05**, maka tidak terdapat pengaruh simultan.

Hasil menunjukkan bahwa variabel X₁ dan X₂ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,898	0,806	0,798

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 9. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 (79,8%) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 79,8%, sedangkan 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,680 > t$ tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga membangun kesadaran, komitmen, dan tanggung jawab guru terhadap tugas profesionalnya.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi, keteladanan, perhatian individual, serta

dorongan inovasi dalam pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kualitas kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,816 > t$ tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan guru melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam dunia pendidikan, pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, sertifikasi, serta pembinaan profesional berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengembangan SDM akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi guru, baik pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Dengan meningkatnya kompetensi tersebut, guru akan lebih mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan berkualitas.

Temuan ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk guru. Oleh karena itu, semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $97,697 > F$ tabel 3,18 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara konseptual, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai faktor eksternal mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan pengembangan SDM meningkatkan kapasitas dan kompetensi profesional guru. Kombinasi kedua faktor tersebut menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 (79,8%) menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja guru dalam kategori sangat kuat, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan optimalisasi program pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan

transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,680 lebih besar dari t tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 2,816 lebih besar dari t tabel 1,676 dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan, pendidikan, serta pembinaan profesional yang diberikan kepada guru mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja secara optimal.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 97,697 lebih besar dari F tabel 3,18 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan sistem pengembangan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru secara sinergis dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi dan inspirasi secara berkelanjutan, membangun komunikasi yang efektif dan terbuka, memberikan perhatian individual kepada guru, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan dan profesionalisme. Bagi guru, disarankan untuk secara aktif mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan, meningkatkan inovasi dalam pembelajaran, mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi, serta membangun kerja sama yang baik dengan sesama guru dan pimpinan sekolah. Sikap proaktif dalam pengembangan diri akan memperkuat kinerja dan profesionalisme guru.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya

organisasi, atau kompensasi. Selain itu, perlu dilakukan perluasan jumlah sampel dan lokasi penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan pendekatan metode campuran (mixed methods) juga direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta menguji variabel mediasi atau moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Abd Rahman, Munandar, Fitriani, Karlina, Yumriani, (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Ali, M. (2010). *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi*. Grasindo.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Bernardin, H. J. (2006). Human Resources Management : An Experiential Approach. In *Ta Tt - (4th Ed)*. Mcgraw-Hill. <https://doi.org/10.1016/B978-0-02-831265-3> - <https://worldcat.org/title/65470273>
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Laksono, Awa, Hadikusumo, Kom, M., Ainun, Kamaluddin, S. S., Cholid, Utama, F. Y. (2024). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Dan Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Muharram, Hanifa, Dekas. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis ...*, 3(2). <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/download/726/533>

Nomor, U.-U. R. I. (14 C.E.). *Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.

Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Penerbit Cv.
Sarnu Untung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.