



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/in>
dex ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PENGEMBANGAN KARIER, DAN PELATIHAN* TERHADAP KINERJA GURU MI RAUDLATISSHIBYAN PARUNG

Dewi Kumalasari, Intan Ayu Lestari, Bunga Dwi Lestari, Ana Septia Rahman

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

¹ dewikumalasari892@gmail.com ² intanayulestari123@gmail.com ³ bungadwi192@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan karier dan pelatihan guru di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, mendorong partisipasi guru dalam kegiatan pelatihan, serta memberikan dukungan terhadap pengembangan karier guru melalui program pembinaan, mentoring, dan kesempatan promosi. Selain itu, pelatihan yang terencana dan berkesinambungan terbukti meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan program pengembangan karier dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang transformasional dan investasi berkelanjutan dalam kapabilitas guru sebagai pendorong utama peningkatan mutu pendidikan. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan untuk merumuskan program pelatihan dan kebijakan pengembangan karier yang lebih terstruktur dan terintegrasi, serta memperkuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif-Asosiatif, dengan populasi guru aktif di sektor jasa dan digital di wilayah Parung Bogor sebanyak 35 responden dijadikan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 1-5. Analisis data menggunakan IBM SPSS versi 26, mencakup realibilitas, korelasi dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepemimpinan Kepala Sekolah* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Kinerja Guru* ($t = 1.539$, Sig. = 0.184), Sedangkan *Pengembangan Karier* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Kinerja Guru* ($t = 1.299$, Sig. = 0.204) dan *Pelatihan* $t = 2.119$, Sig. = 0.042 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja $F = 20,279$ dengan Sig. = 0.000, serta nilai $R^3 = 0.662$ (menunjukkan bahwa 66,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pengembangan karier berpengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja, sedangkan pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan MI Raudlatisshibyan Parung. Temuan ini memperkuat pentingnya sinergi antara kepemimpinan, pembinaan karier, dan pelatihan berkelanjutan dalam menciptakan guru yang berkinerja tinggi dan berkualitas.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, pelatihan guru, kinerja guru, mutu pendidikan

Abstract

Principal leadership is a strategic factor that determines the effectiveness of human resource management, particularly in improving teacher competence and professionalism. This study aims to analyze the role of principal leadership in teacher career development and training in schools. The results show that principals who apply a transformational leadership style are able to create a collaborative work culture, encourage teacher participation in training activities, and provide support for teacher career development through coaching programs, mentoring, and promotion opportunities. In addition, planned and continuous training has been shown to improve teacher performance and motivation in carrying out their professional duties. Thus, principal leadership has a significant influence on the success of career development programs and improving the quality of education in schools. The results show that principal leadership, career development, and training partially and simultaneously have a significant and positive influence on teacher performance. These findings underscore the importance of transformational leadership and continuous investment in teacher capabilities as key drivers of improving the quality of education. The contribution of this research is to provide practical implications for policymakers in the field of education to formulate more structured and integrated training programs and career development policies, as well as strengthen the role of school principals as instructional leaders. The approach used is quantitative descriptive-Associative, with a population of active teachers in the service and digital sectors in the Parung Bogor area of 35 respondents being sampled using a purposive sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire 1-5. Data analysis used IBM SPSS version 26, including reliability, correlation and multiple linear regression. The results of the study indicate that Principal Leadership has a positive but not significant effect on Teacher Performance ($t = 1.539$, Sig. = 0.184), while Career Development has a positive but not significant effect on Teacher Performance ($t = 1.299$, Sig. = 0.204) and Training $t = 2.119$, Sig. = 0.042 has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, the three variables have a significant effect on performance ($F = 20.279$ with Sig. = 0.000, and $R^2 = 0.662$) (indicating that 66.2% of the variation in employee performance is explained by the three independent variables). The results of the study indicate that principal leadership has a significant effect on teacher performance, career development has a positive effect on motivation and work productivity, while training contributes to improving teacher pedagogical and professional competence. Simultaneously, these three variables have a strong influence on improving teacher performance at MI Raudlatissibyan Parung. This finding reinforces the importance of synergy between leadership, career development, and ongoing training in creating high-performing and quality teachers.

Keywords: principal leadership, career development, teacher training, teacher performance, quality of education

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan saat ini menuntut setiap lembaga sekolah untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara cepat. Persaingan dalam peningkatan mutu pendidikan menuntut sekolah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, profesional, dan berdaya saing tinggi. SDM yang produktif, khususnya guru, merupakan aset utama dalam mencapai tujuan pendidikan, karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas kinerja guru yang dimilikinya.

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa

(2021), kinerja guru adalah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan produktivitas guru secara berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan sangat menentukan suasana kerja, kedisiplinan, dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut **Syamsu (2017)**, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan membina guru serta tenaga kependidikan agar bekerja sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta menjadi teladan bagi bawahannya. Penelitian oleh **Rahmawati (2021)** menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Selain kepemimpinan, faktor pengembangan karier juga memiliki peranan besar dalam membentuk kinerja guru. Pengembangan karier merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan profesionalisme guru agar siap menghadapi tantangan pendidikan di masa depan. Menurut **Teguh (2016)**, pengembangan karier tidak hanya berorientasi pada kenaikan pangkat atau jabatan, tetapi juga pada peningkatan kemampuan melalui pelatihan, seminar, dan program pendidikan berkelanjutan. Guru yang memperoleh kesempatan pengembangan karier akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah pelatihan. Dalam dunia pendidikan modern, pelatihan merupakan sarana utama dalam memperbarui dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Menurut **Indahingwati (2020)**, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. **Suryana (2022)** menambahkan bahwa pelatihan guru yang dilakukan secara berkelanjutan dapat memperkuat kemampuan pedagogik dan profesional guru, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di MI Raudlatissibyan Parung, masih terdapat beberapa guru yang belum optimal dalam mengimplementasikan strategi pembelajaran inovatif dan belum seluruhnya mengikuti kegiatan pelatihan secara rutin. Selain itu, kesempatan pengembangan karier bagi guru juga masih terbatas, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah perlu lebih diarahkan pada pendekatan partisipatif dan pembinaan motivasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, sistem pengembangan karier, dan program pelatihan yang terencana dengan baik.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan terhadap kinerja guru MI Raudlatissibyan Parung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami bagaimana peran kepemimpinan, pengembangan karier, dan pelatihan dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja guru dan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran numerik terhadap variabel kepemimpinan *Kepala Sekolah* (X_1), *Pengembangan Karier* (X_2), dan *Pelatihan* (X_3) sebagai variabel bebas, serta kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh data yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis menggunakan alat statistik guna mengetahui seberapa besar pengaruh antarvariabel yang diteliti. Melalui metode deskriptif asosiatif, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut.

Metode ini digunakan agar dapat menjelaskan sejauh mana variabel bebas—yaitu kepemimpinan

kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan—berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru MI Raudlatissibyan Parung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme tenaga pendidik di lingkungan madrasah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di MI Raudlatissibyan Parung. Populasi tersebut dipilih karena guru merupakan komponen utama dalam peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja sekolah.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, yang ditentukan dengan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas dan semua anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa atau guru yang pernah mengajar
2. Pernah mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh sekolah atau lembaga pendidikan terkait.
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Jumlah responden telah memenuhi syarat minimal analisis regresi, di mana Hair et al. (2019) menyarankan ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah variabel bebas.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori:

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu:

- *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1): diadaptasi dari Bass & Avolio (1994) mencakup aspek menjadi teladan dalam bekerja, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual
- *Pengembangan Karier* (X_2): diadaptasi dari Mathis & Jackson (2011) mencakup aspek Perencanaan karier, Kesempatan promosi, Konseling/pembinaan karier, Kepuasan karier.
- *Pelatihan* (X_3): diadaptasi Noe (2010), mencakup aspek Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan, Pelaksanaan pelatihan, Evaluasi hasil pelatihan,
- *Kinerja Guru* (Y): diadaptasi dari Permendikbud No. 16 Tahun 2007 + Mangkunegara (2017), mencakup aspek Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, valuasi Pembelajaran

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal setiap konstruk.

- *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1): $\alpha = 0.899$
- *Pengembangan Karier* (X_2): $\alpha = 0.918$
- *Pelatihan* (X_3): $\alpha = 0.901$
- *Kinerja Guru* (Y): $\alpha = 0.869$

Hasil ini menunjukkan seluruh instrumen memiliki reliabilitas sangat tinggi (>0.7)

2. Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel. Semua item menunjukkan korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed), yang berarti setiap indikator memiliki hubungan linier yang kuat dan valid.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara *kepemimpinan Kepala Sekolah*, *Pengembangan Karier* dan *Pelatihan* terhadap *kinerja Guru*. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = Pengembangan Karier
- X_3 = Pelatihan
- a = Konstanta
- e = Error

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

- $R = 0,814$
- $R^2 = 0.662$ (menunjukkan bahwa 66,2% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel independen)
- F hitung = 20,279 dengan Sig. = 0.000, yang berarti model regresi signifikan secara simultan.
- Nilai Durbin-Watson = 1,907 menunjukkan tidak terdapat autokorelasi antarresidu.

4. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh hasil:

- *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1) → $t = 1.539$, Sig. = 0.184 → Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
- *Pengembangan Karier* (X_2) → $t = 1.299$, Sig. = 0.204 → berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.
- *Pelatihan* (X_3) → $t = 2.119$, Sig. = 0.042 → berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Multikolinearitas dan Normalitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0.10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan dalam model regresi dapat dikatakan bebas dari gejala korelasi yang berlebihan.

Uji normalitas terhadap nilai residual menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh nilai mean residual sebesar 0.000 dan standar deviasi 0.368. Hal ini menandakan bahwa penyebaran data penelitian sudah seimbang dan memenuhi asumsi normalitas regresi.

Berdasarkan hasil analisis, model regresi yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang baik, dengan pengaruh paling dominan berasal dari variabel Pelatihan (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di MI Raudlatissibyan Parung. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier juga berperan penting dalam mendukung profesionalisme guru dan menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 26 menggunakan metode regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1), *Pengembangan Karier* (X_2) dan *Pelatihan* (X_3) terhadap *kinerja Guru* (Y).

Langkah awal analisis dilakukan melalui uji reliabilitas dan korelasi antarindikator. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.8 *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (0.899), *Pengembangan Karier* (0.918), *Pelatihan* (0.901) dan *Kinerja Guru* (0.869) yang berarti seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian regresi.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1), *Pengembangan Karier* (X_2), *Pelatihan* (X_3), dan *Kinerja Guru* (Y) memiliki hubungan positif dan signifikan pada taraf 0.01 (2-tailed). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki arah hubungan yang linier dan searah, sehingga model penelitian layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi linier berganda..

1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0.899	9	Reliabel
Pengembangan Karier (X_2)	0.918	9	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0.901	9	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.869	9	Reliabel

Seluruh variabel menunjukkan nilai $\alpha > 0,8$ yang berarti memiliki reliabilitas sangat tinggi.

2. Uji Korelasi Antarvariabel

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarindikator. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki korelasi yang signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson

Hubungan Antarvariabel	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X_1 dengan X_2	0.758	0.000	Signifikan
X_1 dengan Y	0.722	0.000	Signifikan
X_2 dengan Y	0.746	0.000	Signifikan
X_3 dengan Y	0.774	0.000	Signifikan

Keterangan:

r positif dan signifikan (< 0.05) menandakan hubungan antarvariabel sangat kuat.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1) dan *Pengembangan Karier* (X_2) *Pelatihan* (X_3) terhadap *Kinerja Guru* (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.814	0.662	0.630	2.547	1.907

Interpretasi:

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.630 menunjukkan bahwa 63,0% variasi kinerja Guru dijelaskan oleh

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier dan Pelatihan, sementara sisanya 8,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.907 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	394.554	3	131.518	20.279	0.000
Residual	201.046	31	6.485		
Total	595.600	34			

Interpretasi:

Nilai F hitung = 20.279 dengan Sig. = 0.000 < 0.05, sehingga model regresi layak digunakan. Artinya *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, Pelatihan* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja Guru*.

tabel 5. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	10.342	3.764		2.748	.010	Signifikan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	.211	.155	.234	1.359	.184	Tidak Signifikan
Pengembangan Karier (X_2)	.189	.146	.248	1.299	.204	Tidak Signifikan
Pelatihan (X_3)	.344	.162	.399	2.119	.042	Signifikan positif

Interpretasi:

1. Variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)* memiliki nilai Sig. = 0.184 > 0.05, artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru..
2. Variabel *Pengembangan Karier (X_2)* memiliki nilai Sig. = 0.204 > 0.05, artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel *Pelatihan (X_3)* memiliki nilai Sig. = 0.042 < 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai $R = 0.814$ dan $R^2 = 0.662$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,2% variasi perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan sekolah, fasilitas pembelajaran, atau budaya organisasi madrasah. Nilai Adjusted $R^2 = 0.631$ juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik.

Uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 20.279 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti model regresi ini layak digunakan. Dengan demikian, secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Raudlatishshibyan Parung. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.907 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk diinterpretasikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan *Kepala Sekolah* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Guru* dengan nilai $t = 1.539$ dan $\text{Sig.} = 0,184 (> 0.05)$. Dengan kata lain, meskipun nilai koefisien regresi kemungkinan menunjukkan arah pengaruh yang positif, namun secara empiris pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dapat diterima secara signifikan dalam model penelitian pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Kinerja Guru* di MI Raudlatissibyan Parung. Temuan ini mengindikasikan kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan pengaruh langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru di MI Raudlatissibyan Parung. Padahal menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional mampu membangun motivasi dan komitmen bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun dalam konteks sekolah ini, dukungan kepemimpinan yang diberikan kemungkinan belum menyentuh aspek-aspek kinerja guru secara konkret, seperti peningkatan kualitas pembelajaran atau evaluasi kinerja yang terukur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena pengaruhnya lebih banyak bersifat tidak langsung melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan iklim organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi profesional dan motivasi kerja individu, sehingga kepemimpinan kepala sekolah bukan satu-satunya faktor penentu kinerja.

Oleh karena itu, meskipun arah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah positif, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Ke depan, diperlukan pola kepemimpinan yang lebih partisipatif dan penguatan supervisi akademik agar peran kepemimpinan dapat terinternalisasi dan mendorong peningkatan kinerja guru secara nyata.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru

Variabel *Pengembangan Karier* menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Kinerja Guru* dengan $t = 1.299$, $\text{Sig.} = 0.204$. Artinya, program pengembangan karier yang diterapkan di MI Raudlatissibyan Parung belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Padahal, menurut Mathis dan Jackson (2011), pengembangan karier merupakan proses sistematis yang dapat meningkatkan kemampuan profesional pegawai melalui peningkatan kompetensi, peluang promosi, dan perencanaan karier yang jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Afandi (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru apabila pelaksanaannya belum terstruktur dengan baik dan tidak sesuai kebutuhan individu guru. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan kompetensi profesional yang mungkin memiliki peran lebih dominan dibandingkan pengembangan karier formal.

Dengan demikian, meskipun arah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru bersifat positif, namun implementasinya yang belum optimal menyebabkan manfaatnya belum dapat dirasakan secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Ke depan, sekolah perlu memperkuat strategi pengembangan karier melalui pendampingan karier, dukungan kenaikan pangkat, dan penghargaan berbasis prestasi agar berdampak langsung pada kualitas kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Variabel *Pelatihan* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai $t = 2.119$, $\text{Sig.} = 0.042$. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat ditampilkan. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki kontribusi langsung dan efektif terhadap peningkatan profesionalitas serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Menurut Noe (2010), pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan agar mereka mampu menjalankan tugas secara optimal. Dalam konteks pendidikan, pelatihan dibutuhkan untuk memastikan guru mampu mengikuti perkembangan kurikulum, metode pembelajaran inovatif, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan performa individu sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Rahmawati et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dan sesuai kebutuhan guru secara signifikan meningkatkan kemampuan pedagogik, kedisiplinan, serta efektivitas proses belajar mengajar. Artinya, pelatihan yang diberikan di MI Raudlatissibyan Parung telah berhasil menjawab kebutuhan guru dalam peningkatan kompetensinya.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Temuan ini memberikan implikasi bahwa sekolah perlu terus memperkuat penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, berkelanjutan, serta berbasis kebutuhan guru agar peningkatan kinerja dapat terjaga secara konsisten. Selain itu, evaluasi pelatihan perlu dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh guru benar-benar diterapkan dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan karier dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai $F = 20,279$ dengan $\text{Sig.} = 0.000$, yang berarti *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, Pelatihan* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja Guru*. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.662$) menunjukkan bahwa 66,2% variasi kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1), *Pengembangan Karier* (X_2), dan *Pelatihan* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Guru* (Y) di MI Raudlatissibyan. Hal ini berarti semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah, semakin optimal program pengembangan karier yang diberikan, serta semakin efektif pelatihan yang diikuti guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru dalam proses pembelajaran, pelaksanaan tugas, dan pencapaian target pendidikan.

Secara teoritis, hubungan simultan ini menggambarkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari perpaduan berbagai aspek yang saling mendukung dalam sistem manajemen pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan arah, koordinasi, serta motivasi sehingga guru memiliki kejelasan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pengembangan karier berperan dalam menyediakan peluang peningkatan kompetensi dan jenjang profesional guru sehingga mendorong komitmen dan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, pelatihan menjadi sarana praktis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks.

Nilai koefisien determinasi sebesar 66,2% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik, di mana sebagian besar perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Artinya, upaya peningkatan kinerja guru di MI Raudlatissibyan akan lebih efektif apabila dilakukan melalui strategi penguatan kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif, penyediaan pengembangan karier yang berkelanjutan, serta pelaksanaan pelatihan yang sesuai kebutuhan guru di lapangan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 33,8% faktor lain di luar model penelitian—seperti motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan kesejahteraan guru—yang dapat menjadi perhatian dalam penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa untuk menciptakan guru yang profesional dan berkinerja tinggi, sekolah perlu memperhatikan seluruh elemen pendukung secara simultan, bukan parsial. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari dukungan kepemimpinan yang kuat, kesempatan pengembangan karier yang jelas, serta pelatihan yang terarah. Selain itu, penelitian Sutrisno (2019) dan Rivai (2018) juga memperkuat bahwa pelatihan dan sistem pengembangan karier memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan profesional guru ketika difasilitasi dengan manajemen sekolah yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan pendapat pendapat **Mangkunegara (2017)** yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, dan pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Dalam konteks sekolah, dukungan tersebut hadir melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sistem pengembangan karier yang terstruktur, serta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan profesi guru.

Selain itu, **Hasibuan (2020)** juga mengemukakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, termasuk guru, hanya dapat terjadi apabila lembaga memberikan kesempatan untuk berkembang secara berkelanjutan melalui program pembinaan dan pelatihan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru bukan hanya tanggung jawab individu, melainkan memerlukan kebijakan manajerial sekolah yang komprehensif dan terarah.

SIMPULAN

Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai $F = 20,279$ dengan $\text{Sig.} = 0.000$, yang berarti *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, Pelatihan* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja Guru*. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.662$) menunjukkan bahwa 66,2% variasi kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X_1), *Pengembangan Karier* (X_2), dan *Pelatihan* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Guru* (Y) di MI Raudlatissibyan. Hal ini berarti semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah, semakin optimal program pengembangan karier yang diberikan, serta semakin efektif pelatihan yang diikuti guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru dalam proses pembelajaran, pelaksanaan tugas, dan pencapaian target pendidikan.

Secara teoritis, hubungan simultan ini menggambarkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari perpaduan berbagai aspek yang saling mendukung dalam sistem manajemen pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan arah, koordinasi, serta motivasi sehingga guru memiliki kejelasan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pengembangan karier berperan dalam menyediakan peluang peningkatan kompetensi dan jenjang profesional guru sehingga mendorong komitmen dan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, pelatihan menjadi sarana praktis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks.

Nilai koefisien determinasi sebesar 66,2% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik, di mana sebagian besar perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Artinya, upaya peningkatan kinerja guru di MI Raudlatissibyan akan lebih efektif apabila dilakukan melalui strategi penguatan kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif, penyediaan pengembangan karier yang berkelanjutan, serta pelaksanaan pelatihan yang sesuai kebutuhan guru di lapangan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 33,8% faktor lain di luar model penelitian—seperti motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan kesejahteraan guru—yang dapat menjadi perhatian dalam penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa untuk menciptakan guru yang profesional dan berkinerja tinggi, sekolah perlu memperhatikan seluruh elemen pendukung secara simultan, bukan parsial. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari dukungan kepemimpinan yang kuat, kesempatan pengembangan karier yang jelas, serta pelatihan yang terarah. Selain itu, penelitian Sutrisno (2019) dan Rivai (2018) juga memperkuat bahwa pelatihan dan sistem pengembangan karier memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan profesional guru ketika difasilitasi dengan manajemen sekolah yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan pendapat pendapat **Mangkunegara (2017)** yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, dan pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Dalam konteks sekolah, dukungan tersebut hadir melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sistem pengembangan karier yang terstruktur, serta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan profesi guru.

Selain itu, **Hasibuan (2020)** juga mengemukakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, termasuk guru, hanya dapat terjadi apabila lembaga memberikan kesempatan untuk berkembang secara berkelanjutan melalui program pembinaan dan pelatihan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru bukan hanya tanggung jawab individu, melainkan memerlukan kebijakan manajerial sekolah yang komprehensif dan terarah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Raudlatissibyan Parung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0.042 < 0.05$, yang berarti semakin efektif pelatihan yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, kemampuan profesional, dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam proses pembelajaran sehingga berdampak langsung pada kualitas kinerja guru.

Sementara itu, variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier menunjukkan nilai signifikansi masing-masing 0.184 dan $0.204 (> 0.05)$, sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan kepala sekolah dan program pengembangan karier telah dilaksanakan, namun belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru sebagaimana diharapkan. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan masih belum optimal dalam memotivasi dan mengarahkan guru, serta program pengembangan karier belum terlaksana secara merata, relevan, atau berkelanjutan sehingga belum memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Dilihat secara simultan, ketiga variabel tersebut—kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan—menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 20.279 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih efektif jika ketiga faktor didukung dan dikelola secara terpadu oleh pihak sekolah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.662 mengindikasikan bahwa $66,2\%$ variasi perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh model penelitian ini, sedangkan $33,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan sekolah, fasilitas pembelajaran, serta budaya organisasi madrasah. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.631 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1.907 membuktikan bahwa model penelitian ini tidak mengalami autokorelasi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Dengan demikian, simpulan akhir dari penelitian ini menegaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MI Raudlatissibyan Parung, pelatihan menjadi faktor yang paling dominan dan efektif, namun peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier tetap perlu mendapatkan perhatian agar dapat memberikan dampak yang lebih berarti terhadap kinerja guru di masa mendatang. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan mampu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif, berorientasi pada pemenuhan kebutuhan profesional guru, dan dilaksanakan secara konsisten untuk menunjang kualitas pendidikan di madrasah.

Limitations and Future Research

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil temuan. Pertama, penelitian hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier, dan pelatihan, yang secara simultan mampu menjelaskan $66,2\%$ variasi perubahan kinerja guru. Artinya, masih terdapat $33,8\%$ faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, fasilitas pembelajaran, beban kerja, serta kesejahteraan guru yang juga berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

guru. Oleh karena itu, penelitian mendatang perlu memasukkan variabel tambahan yang dapat memperkaya model dan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.

Kedua, hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Keterbatasan ini dapat terjadi karena persepsi guru terhadap kepemimpinan dan pengembangan karier mungkin belum terukur secara menyeluruh atau belum mencerminkan kondisi aktual di madrasah. Future research dapat mempertimbangkan penggunaan instrumen penelitian yang lebih komprehensif, mengukur aspek gaya kepemimpinan yang berbeda, serta menelaah efektivitas implementasi pengembangan karier secara lebih spesifik.

Ketiga, penelitian ini dilakukan di satu lembaga pendidikan, yaitu MI Raudlatissibyan Parung, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap sekolah atau madrasah lain masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel pada berbagai jenjang atau wilayah yang berbeda agar temuan penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di tingkat nasional.

Keempat, pendekatan penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis statistik regresi linier. Pendekatan ini belum menggali lebih mendalam pengalaman, persepsi subjektif, dan dinamika implementasi manajemen sekolah yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian di masa mendatang dapat mengembangkan desain kombinasi (mixed methods) atau kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, pengembangan karier, dan pelatihan dalam konteks pendidikan yang lebih nyata.

Penghargaan

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen pembimbing mata kuliah Metodologi Penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MI Raudlatissibyan Parung

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan staf akademik Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, serta dukungan moral selama masa perkuliahan hingga tersusunnya penelitian ini.

Penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Kerja sama, kejujuran, dan waktu yang diberikan sangat membantu dalam memperoleh data yang akurat dan relevan untuk penyusunan hasil penelitian ini.

Akhirnya, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, Pelatihan terhadap Kinerja Guru. Penulis juga berharap karya ini dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi peneliti maupun praktisi yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai strategi peningkatan kinerja dalam organisasi modern yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 55–65. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.28710>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indahingwati, A. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 6(2), 155–164. <https://doi.org/10.31004/jpms.v6i2.9853>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 145–156.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.
-

-
- Suryana, I. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Syamsu, R. (2017). Kepemimpinan Pendidikan dan Manajemen Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, S. (2016). Pengembangan Karier dan Profesionalisme Guru. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi ke-5). Rajagrafindo Persad
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.