
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara)**

Zavira Ayu Listiyani¹⁾, Eko Nur Fu'ad²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara^{1,2)}
191110002548@unisnu.ac.id¹⁾, ekonfuad@unisnu.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, training, and self-efficacy on teacher performance. The research data were obtained by distributing questionnaires to 57 teachers at the Bumi Kartini Jepara Education Foundation. The analysis method used was multiple linear regression. The findings demonstrate the strong positive effects of transformational leadership, training, and self-efficacy on teacher performance that have been partially demonstrated. Likewise, transformational leadership, training, and self-efficacy simultaneously proved to have a significant positive effect on teacher performance.

Keywords: *Transformational leadership, Training, Self_efficacy, Teacher_performance*

Abstrak

Pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri terhadap kinerja guru adalah subjek penelitian ini. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap 57 guru di Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri secara parsial terbukti meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri secara bersamaan juga terbukti meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, Pelatihan, Efikasi diri, Kinerja guru*

ISSN: 2829-7938 (online)

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pengajar. Penelitian tentang kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Kervin & Comber, 2019). Meningkatkan kinerja guru merupakan prioritas penting dalam pendidikan, yang berimplikasi pada pembelajaran siswa dan kesuksesan di masa depan. Hal ini dapat dicapai melalui perekrutan calon guru yang berkualitas tinggi, retensi guru yang efektif, dan penyediaan persiapan yang kuat, kondisi kerja yang baik, serta pengembangan profesional yang berkualitas (Wilson, 2011). Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik yang dia pimpin dan meningkatkan prestasi belajar mereka (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, Syam (2016) menyatakan bahwa kinerja guru pada hakikatnya adalah kemauan dan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aktivitas mengajar, memberikan bimbingan, mengembangkan kurikulum, membina hubungan antar pribadi, dan mengembangkan profesi. Selanjutnya, kinerja guru juga didasarkan pada hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada waktu, kecakapan, dan kesungguhan guru (Salimah & Sri, 2017). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian proses dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Liana & Rijanti, 2016).

Mengingat sifat dinamis dari profesi guru, maka membutuhkan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk mengikuti tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Profesi guru terus berkembang, sehingga membutuhkan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan nya. Pengembangan ini sangat penting untuk mempertahankan standar akademik yang tinggi dan prestasi siswa (French, 1997). Guna mengatasi tantangan-tantangan tersebut, penting untuk menciptakan budaya inkuiri dan refleksi yang berkelanjutan di sekolah, serta menyediakan program dan kegiatan yang beragam bagi para guru untuk mempertahankan pengembangan profesional mereka (Srinivasacharlu, 2019).

Selain pengembangan profesional guru, peran kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru (Kurniasari et al., 2019). Seperti dinyatakan oleh Balthazard et al., (2009), kepemimpinan transformasional yang efektif berdampak besar pada pengambilan keputusan tim, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Keberadaan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan terbukti berdampak positif terhadap kinerja tenaga pengajar (Nurtjahjani et al., 2020). Hal tersebut didukung oleh Fauzi et al. (2023), dengan menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kualitas layanan pendidikan. Lebih lanjut, Novawan & Aisyiyah (2020) menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan transformasional dalam reformasi kurikulum, khususnya dalam konteks pendidikan berkelanjutan. Beberapa studi secara kolektif menggarisbawahi peran penting kepemimpinan transformasional dalam mendorong kualitas pendidikan di Indonesia.

Faktor lainnya yang dapat membantu terlaksananya kinerja guru yang optimal adalah pelatihan. Keberhasilan pelatihan dapat diketahui dari terjadinya peningkatan produktivitas dan berbagai peningkatan kinerja lainnya (Nazir & Jamid, 2017). Menurut Sasongko (2011), pelatihan itu dilaksanakan atas dasar hasil evaluasi kinerja masa lampau yang hasilnya tidak atau belum memuaskan, selanjutnya dicari untuk mendapatkan perihal penyebab yang signifikan serta solusinya adalah pelatihan.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa salah satu pemicu meningkatnya kinerja guru adalah tingginya *self efficacy*. *Self efficacy* diartikan sebagai penilaian karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 2004). Seseorang yang merasa dihargai dan dihargai cenderung melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik sebagai anggota organisasi

maupun sebagai individu (Budiyanto, 2021). Peran *self efficacy* menjadi hal yang sangat penting karena mampu memperkuat bahkan memperlemah kinerja karyawan. Penelitian Berliana & Arsanti (2018) menyatakan bahwa dalam mengembangkan kinerja maka diperlukan *self efficacy*. Efikasi diri menjadi bekal karyawan untuk dapat beradaptasi dan menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan mereka dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut kinerja guru (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017). Senada dengan pendapat tersebut, Syam (2016) menyatakan bahwa kinerja guru pada hakikatnya adalah kemauan dan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab tertentu, seperti mengajar, memberikan bimbingan, mengembangkan kurikulum, membina hubungan antar pribadi, dan mengembangkan profesi. Kinerja guru juga didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Liana & Rijanti, 2016). Kemudian, pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Salimah & Sri, 2017).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai cara memotivasi para pengikut melalui komunikasi dan contoh, berusaha menginspirasi dan menstimulasi mereka secara intelektual, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif (Rodrigues & Ferreira, 2015). Menurut Yulk dalam Rodrigues & Ferreira (2015) untuk mengubah dan mendorong pengikutnya dengan cara transformasional, seorang pemimpin dapat memberi tahu mereka betapa pentingnya menyelesaikan tugas, memberi mereka prioritas kepentingan tim atau organisasi daripada kepentingan pribadi, dan memenuhi kebutuhan mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Demikian juga Bass & Riggio (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik karena gaya kepemimpinan ini dapat merangsang dan mengilhami pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat diindikasikan dengan: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Robbins, 2006).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Riana et al., 2014), Purnawati & Suparta (2017), Yusuf et al. (2017), Hidayah & Basiya (2017), Asbari et al. (2020) dan Astuti et al. (2022). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Pelatihan

Menurut Gomes (1995) pelatihan merupakan tiap upaya di dalam membenahi hasil kinerja di dalam pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawab. Kemudian Dessler (1997) menjelaskan pelatihan sebagai kegiatan memberikan pengajaran baru terhadap pegawai baru atau yang tersedia, keterampilan dasar yang mereka perlu miliki untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan, di sisi lain, didefinisikan oleh Mangkunegara (2012) sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Pelatihan dan pengembangan saat ini harus diarahkan untuk tidak hanya sekedar tahu, tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang harus dikerjakan. Artinya, pelatihan yang diselenggarakan harus difokuskan pada kinerja aktual atau kebutuhan kerja saat ini (Fu'ad, 2022). Adapun untuk mengukur variabel pelatihan maka indikator yang digunakan menurut Robbins & Judge (2013): tujuan, materi, metode, peserta, dan instruktur pelatihan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Elizar (2018), Helniha (2020), A. F. Purba (2020), Siregar (2021), Alkusani (2021) dan Astuti et al. (2022). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja

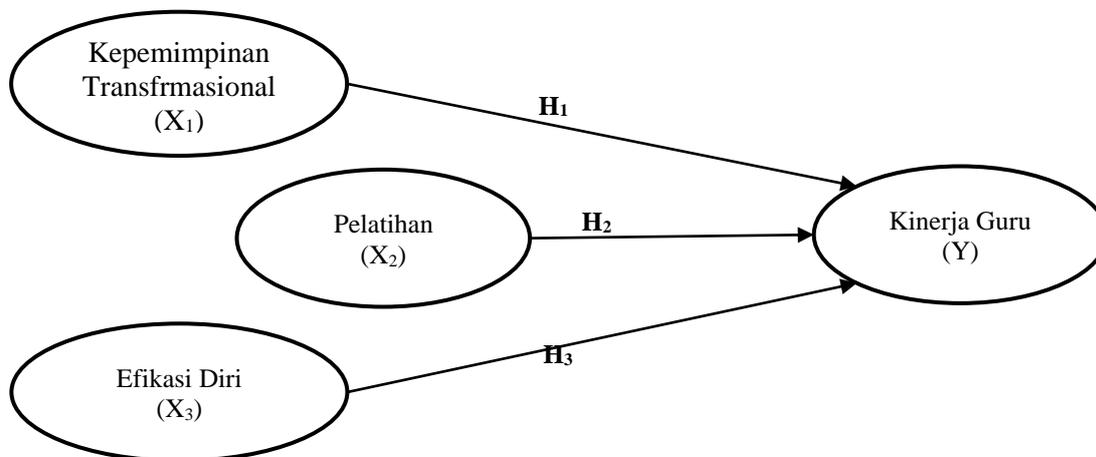
Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Bandura (1977) mendefinisikan efikasi diri sebagai proses kognitif mengenai keputusan, keyakinan, atau harapan terkait sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Salah satu elemen pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge*, yang paling berdampak pada kehidupan sehari-hari adalah efikasi diri. Ini karena tingkat efikasi diri seseorang memengaruhi pilihan mereka tentang apa yang akan mereka lakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk pertimbangan tentang kesulitan yang akan mereka hadapi (Robbins & Judge, 2013). Untuk mengukur efikasi diri, penelitian ini menggunakan indikator sebagaimana dirinci oleh Manurung et al. (2018), yaitu: keyakinan dapat mengatasi kesulitan atau rintangan, keyakinan akan kemampuan, keyakinan untuk membangkitkan semangat, dan menciptakan peluang keberhasilan.

Penelitian Berliana & Arsanti (2018) menyatakan bahwa dalam mengembangkan kinerja maka diperlukan self efficacy. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Herawaty (2016), Liana & Rijanti (2016), Khoerudin (2019), Berliana & Arsanti (2018), Amanda & Suryono (2018) dan Julita et al. (2019) menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H3: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja

Oleh karena itu, model teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Teoritis

METODE

Desain Sampel

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei. Penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua anggota populasi menjadi sampel penelitian yaitu seluruh Guru Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara berjumlah 57 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan mereka dengan meningkatkan prestasi belajar mereka dikenal sebagai kinerja guru (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017). Pengukuran kinerja guru menggunakan indikator sebagaimana

dikemukakan oleh Mitchel yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001) antara lain: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai cara memotivasi para pengikut melalui komunikasi dan contoh, berusaha menginspirasi dan menstimulasi mereka secara intelektual, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif (Rodrigues & Ferreira, 2015). Indikator yang digunakan sebagaimana dinyatakan Robbins (2006): kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Selanjutnya variabel pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan memberikan pengajaran baru terhadap pegawai baru atau yang tersedia, keterampilan dasar yang mereka perlu miliki untuk melaksanakan pekerjaan mereka (Dessler, 1997). Indikator yang digunakan menurut Robbins & Judge (2013): tujuan, materi, metode, peserta, dan instruktur pelatihan.

Terakhir, variabel efikasi diri mengacu pada proses kognitif yang berkaitan dengan keputusan, keyakinan, atau harapan yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan mereka untuk melakukan tindakan atau tugas tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1977). Pengukuran efikasi diri menggunakan indikator sebagaimana dijelaskan oleh Manurung et al. (2018), yaitu: keyakinan dapat mengatasi kesulitan atau rintangan, keyakinan akan kemampuan, keyakinan untuk membangkitkan semangat, dan menciptakan peluang keberhasilan.

Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran mengenai data sampel serta memberikan deskripsi tentang variabel penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk melihat hubungan antara ketiga variabel bebas (kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri) dan variabel terikat (kinerja guru).

HASIL

Karakteristik Sampel

Tabel 1 menyajikan karakteristik responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden (71,9 persen) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya 28,1 persen berjenis kelamin laki-laki. Kemudian paling banyak responden (55,10 persen) berusia lebih dari 50 tahun, sedangkan pada urutan kedua (38,80 persen) berusia antara 41-50 tahun. Mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 (89,5 persen) sedangkan sisanya berpendidikan S2 sebesar 10,5 persen.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	16	28,1%
	Perempuan	41	71,9%
Usia	Kurang dari 25 tahun	3	5,3%
	Antara 25-40 tahun	50	87,7%
	Lebih dari 40 tahun	4	7,0%
Pendidikan	S1	51	89,5%
	S2	6	10,5%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengukuran Model

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan uji-r dengan ketentuan jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif, maka pernyataan atau indikator dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2010). Sampel penelitian ini jumlah sampel (n) = 57, $df = 57 - 2 = 55$ dan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh r-tabel sebesar 0,2201. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagaimana tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (5%, df=55)	Hasil Uji
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,648	0,2201	Valid
	X1.2	0,673	0,2201	Valid
	X1.3	0,706	0,2201	Valid
	X1.4	0,721	0,2201	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,633	0,2201	Valid
	X2.2	0,732	0,2201	Valid
	X2.3	0,604	0,2201	Valid
	X2.4	0,623	0,2201	Valid
	X2.5	0,631	0,2201	Valid
Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,714	0,2201	Valid
	X3.2	0,697	0,2201	Valid
	X3.3	0,709	0,2201	Valid
	X3.4	0,671	0,2201	Valid
	X3.5	0,424	0,2201	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,318	0,2201	Valid
	Y2	0,811	0,2201	Valid
	Y3	0,862	0,2201	Valid
	Y4	0,761	0,2201	Valid
	Y5	0,749	0,2201	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2201), sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2010). Hasil dari uji reliabilitas sebagaimana tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Hasil Uji
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,609	0,600	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,617	0,600	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0,636	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,745	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrumen yang digunakan semua item pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

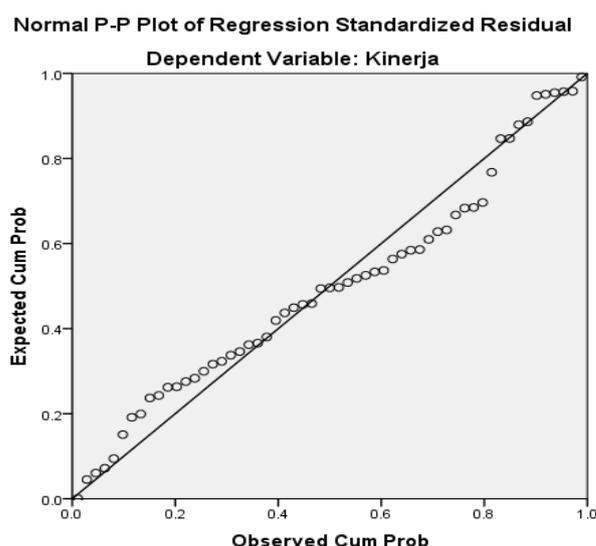
Uji normalitas penelitian ini menggunakan tabel *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,176 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54538601
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.090
Test Statistic		.106
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.176 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2024

Selanjutnya uji normalitas menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis maka berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagaimana gambar 2.



Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar 1. P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa pola data mengikuti garis diagonalnya, sehingga disimpulkan hasil model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antar variabel bebas yaitu tidak melebihi 95%. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($tolerance > 0,10$) maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016). Di bawah ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 5. *Collinearity Statistics*

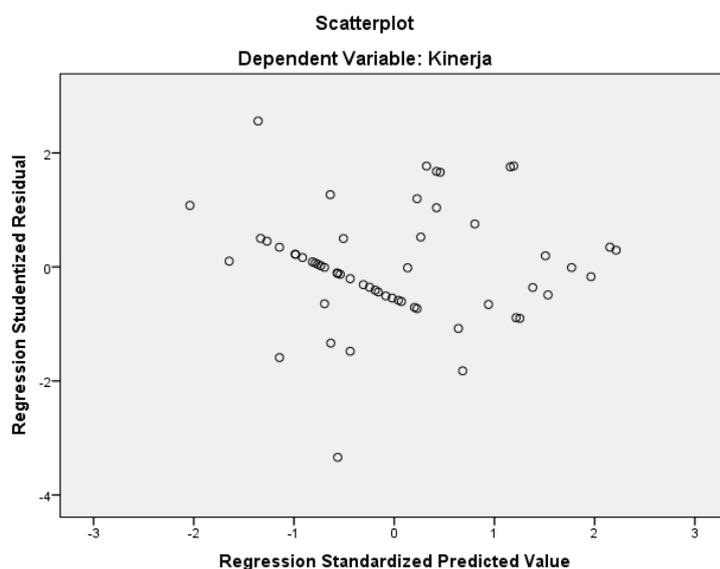
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	,938	1,066
Pelatihan	,941	1,063
Efikasi Diri	,993	1,007

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian grafik *Scatterplot* dengan dasar keputusan apabila titik data menyebar di sekitar angka 0 (nol) atau sumbu Y ada yang di bawah dan di atas, tidak berkumpul di atas atau di bawah saja, serta tidak membentuk pola lurus, melengkung dan menggelombang.



Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar 3. *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan bawah sekitar angka 0 (nol) , titik-titik tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik tidak berpola dan melebar, tidak berpola dan tidak membentuk gelombang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian yang digunakan adalah data yang terbebas dari heteroskedastisitas

Uji Anova

Uji Anova digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), pelatihan (X2), dan efikasi diri (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 6. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.137	3	27.712	10.982	.000 ^b
Residual	133.740	53	2.523		
Total	216.877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: *Data primer diolah, 2024*

Pada Berdasarkan tabel 8 nilai F-hitung sebesar 10,982 bernilai lebih besar dari F-tabel 2,78 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri) secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen kepemimpinan transformasional (X1), pelatihan (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,314	3,427		,675	,502
Kepemimpinan Transformasional	,427	,138	,343	3,084	,003
Pelatihan	,312	,095	,364	3,270	,002
Efikasi Diri	,236	,112	,229	2,112	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 7, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,314 + 0,427 X_1 + 0,312 X_2 + 0,236 X_3$$

Pada persamaan regresi linier berganda diketahui nilai konstanta sebesar 2,314 artinya jika variabel bebas kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan efikasi diri bernilai 0 atau tidak terjadi perubahan, maka nilai kinerja guru sebesar 2,314 satuan. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,427 menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hal ini artinya setiap pertambahan nilai kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya nilai kinerja sebesar 0,427 satuan. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0,312 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja. Hal ini bermakna setiap pertambahan nilai pelatihan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya nilai kinerja sebesar 0,312 satuan. Koefisien regresi untuk variabel efikasi diri bernilai positif sebesar 0,236 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel efikasi diri terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap pertambahan nilai efikasi diri sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya nilai kinerja sebesar 0,236 satuan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 7, maka pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis pertama penelitian ini berbunyi “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja”. Nilai t-hitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,084 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut dijadikan dasar bahwa hipotesis 1 penelitian ini **DITERIMA**, artinya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. **Hipotesis kedua** penelitian ini berbunyi “Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja”. Nilai t-hitung variabel pelatihan sebesar 3,270 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut dijadikan dasar bahwa hipotesis 2 penelitian ini **DITERIMA**, artinya pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. **Hipotesis ketiga** penelitian ini berbunyi “Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja”. Nilai t-hitung variabel efikasi diri sebesar 2,112 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian tersebut dijadikan dasar bahwa hipotesis 3 penelitian ini **DITERIMA**, artinya pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila kadar kepemimpinan transformasional semakin meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya.

Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan Bass & Riggio, (2008), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual. Demikian juga hasil penelitian sejalan dengan penelitian Roy Johan (2014) dan Purnawati (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Asbari et al (2020) yang menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beberapa aspek dari kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh meliputi stimulasi intelektual, artinya kepala sekolah yang mendorong inovasi dan kreativitas, serta memberikan tantangan intelektual kepada guru, mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja profesional guru. Aspek berikutnya adalah pertimbangan individual, artinya kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian dan dukungan individual kepada guru mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja guru, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Terakhir adalah aspek inspirasi dan motivasi, artinya kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Implikasi hasil penelitian ini antara lain kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah. Dengan keterampilan kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat secara efektif mempengaruhi kinerja guru dan, pada akhirnya, meningkatkan hasil belajar siswa.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila intensitas dan kualitas pelatihan semakin baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru, demikian juga sebaliknya.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mondy (2008) pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan pengetahuan baru tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pengajaran. Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2018) dan Helniha (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun lain dengan penelitian oleh Safitri et al. (2013) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya desain dan implementasi pelatihan yang berkualitas. Pelatihan yang interaktif, relevan, dan berfokus pada kebutuhan spesifik guru cenderung memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan pelatihan yang bersifat umum dan kurang terfokus. Beberapa aspek yang memengaruhi pelatihan antara lain desain penelitian yang meliputi materi pelatihan, artinya materi pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Guru yang merasa bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka cenderung menerapkan apa yang mereka pelajari dalam praktik mengajar mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Aspek berikutnya adalah metode pelatihan, Metode pelatihan yang interaktif dan praktis lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi guru dibandingkan dengan metode yang hanya bersifat teoretis. Metode seperti workshop, simulasi, dan praktik langsung memungkinkan guru untuk lebih memahami dan menguasai materi pelatihan. Terakhir aspek yang berpengaruh adalah kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan konteks dan kebutuhan pekerjaan sehari-hari guru terbukti lebih bermanfaat. Guru yang merasa bahwa pelatihan yang mereka ikuti relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan.

Implikasi hasil penelitian ini antara lain materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik guru dan harus mencakup informasi terkini dan relevan. Materi yang kaya akan contoh-contoh praktis dan aplikasi nyata akan lebih bermanfaat bagi guru. Berikutnya, penyelenggara pelatihan harus menggunakan metode yang interaktif dan partisipatif, seperti diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus yang dapat membantu guru untuk lebih terlibat dan memahami materi pelatihan dengan lebih baik. Selanjutnya program pelatihan harus dirancang dengan mempertimbangkan konteks dan tuntutan pekerjaan guru. Pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan dapat meningkatkan kinerja guru, demikian juga sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1977) yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih mungkin untuk menetapkan tujuan yang menantang, berkomitmen pada tujuan tersebut, dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki efikasi diri tinggi lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, mengelola kelas dengan baik, dan memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herawaty (2016) dan Berliana (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Nurfajar et al. (2018) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan efikasi diri guru melalui berbagai strategi seperti pelatihan, dukungan sosial, dan pengalaman sukses. Pengalaman mengajar yang berhasil dan dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan efikasi diri guru. Beberapa aspek dominan memengaruhi efikasi diri antara lain yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Guru yang memiliki keyakinan tinggi bahwa mereka dapat mengatasi berbagai permasalahan yang muncul di kelas cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan mengambil

tindakan yang tepat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Aspek berikutnya adalah keyakinan akan kemampuan untuk berusaha dengan keras, gigih, dan tekun. Guru yang percaya bahwa mereka mampu berusaha keras dan tetap gigih menghadapi tantangan lebih mungkin untuk terus berupaya mencapai tujuan pembelajaran meskipun menghadapi rintangan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Aspek berpengaruh selanjutnya adalah keyakinan akan dapat menyelesaikan tugas tertentu. Guru yang yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas spesifik dengan baik menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan yang lebih baik dalam kegiatan pembelajaran, yang berpengaruh positif terhadap hasil kerja mereka.

Implikasi hasil penelitian ini antara lain pelatihan dan pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan efikasi diri guru perlu ditingkatkan. Ini dapat mencakup pelatihan manajemen kelas, strategi pengajaran, dan penyelesaian masalah. Berikutnya adalah memberikan dukungan dan umpan balik konstruktif secara rutin dapat membantu guru merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka dan meningkatkan efikasi diri mereka. Terakhir adalah perlunya pemberian penghargaan dan pengakuan kepada guru atas upaya dan prestasi mereka dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dan mendorong mereka untuk terus berusaha dengan keras.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan meningkatkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berikutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan pelatihan yang tepat dan berkualitas, guru dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan yang efektif merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan meningkatkan efikasi diri melalui pelatihan, dukungan, dan penghargaan, guru dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa. Investasi dalam pengembangan efikasi diri guru merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkusani, T. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 251–264. <https://doi.org/10.37286/ojs.v7i2.107>
- Amanda, R. A., & Suryono, Y. (2018). Hubungan kemampuan manajerial kepala satuan PAUD dan self-efficacy guru dengan kinerja guru di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.20335>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 612–625. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.706>
- Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Warren, J. E. (2009). Predictors of the Emergence of Transformation Leadership in Virtual Decision Team. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 651–663.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol. Rev.*, 84, 191.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2008). *Transformational Leadership, Second Edition*.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 327–346. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Elizar, H. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauzi, A., Suryapermana, N., Wahyuni, A., & Gofur, R. (2023). Indonesian Education Services Quality: The Influence of Leadership and Total Quality Management. *Pedagogika*, 149(1), 105–122. <https://doi.org/10.15823/p.2023.149.5>
- French, V. W. (1997). Teachers must be learners, too: Professional development and national teaching standards. *NASSP Bulletin*, 81(585), 38–44. <https://doi.org/10.1177/019263659708158507>
- Fu'ad, E. N. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (V. G. Ningsih (ed.); 1st ed.). Mitra Cendekia Media. <https://anyflip.com/swokc/izbc/basic>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. D. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Helniha, H. T. (2020). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25–34. <https://doi.org/10.21067/jppi.v13i2.4750>
- Herawaty, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (Self Efficacy), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika*, 1(1), 71–85. <https://doi.org/10.15642/jrpm.2016.1.1.71-85>
- Hidayah, F., & Basiya, R. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional memoderasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja guru (studi pada sma negeri rayon 1 kota semarang). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE) ?*, 2(1), 78–89.
- Jamaludin, & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Jurnal SWOT*, VII(1), 76–88.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika. *JUPITEK: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>
- Kervin, L., & Comber, B. (2019). Teacher Research in Teacher Education. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.791>
- Khoerudin, A. (2019). PENGARUH LOYALITAS , IKLIM ORGANISASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KEBUMEN (STUDI PADA GURU TIDAK TETAP DI SMK NEGERI 2 KEBUMEN) Ahmad Khoerudin Program Studi Manajemen S1 Stie Putra Bangsa Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1–8.
- Kurniasari, D., Hardhienata, S., & Rubini, B. (2019). Improving Teacher Performance through Transformational Leadership Development, Pedagogic Competency, and Achievement Motivation. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(12). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0712001>
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL* (*Studi*

- pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan*).
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Mondy R, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Nazir, A., & Jamid, Z. (2017). *Enhacing organizational commitment and employee performance through employee engagement an empirical check*. *South Asian Journal of Business Studies*. 96–114.
- Novawan, A., & Aisyiyah, S. (2020). *The Role of Leadership in Education for Sustainable Development Curriculum Reform in Indonesian Higher Education*. 145–159. <https://doi.org/10.1108/s2055-364120200000022014>
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Nurtjahjani, F., Noermijati, N., Hadiwidjojo, D., & Irawanto, D. W. (2020). *Transformational Leadership in Higher Education: (A Study in Indonesian Universities)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.015>
- Purba, A. F. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri 173396 Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. *Jurnal Widya*, 1(2), 40–46. <https://doi.org/10.54593/awl.v1i2.39>
- Purnawati, E., & Suparta. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 36–54. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.211.35-54>
- Riana, I. G., Supartha, W. G., & Tucunan, R. J. A. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Rodrigues, A. de O., & Ferreira, M. C. (2015). The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors. *Psico-USF*, 20(3), 493–504.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1(4), 1044–1054.
- Salimah, S., & Sri, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja (The Influence of Personality Competency and Teacher Self-Efficacy on Performance). *Telaah Manajemen*, 14(1), 119–126.
- Sasongko, P. W. (2011). *Pengaruh Diklat terhadap Perbedaan Sikap dan Keterampilan Petugas Pengelolaan Vaksin Program Imunisasi (Bidan) pada Unit Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Cirebon*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- SIREGAR, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29–33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syam, A. (2016). The Influence of Situational Leadership and Reward on State Vocational High School 1 Teacher Performance in Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 2.

- Wilson, S. M. (2011). How can we improve teacher quality? *Phi Delta Kappan*, 93(2), 64–67.
<https://doi.org/10.1177/003172171109300214>
- Yusuf, M., Abidin, Z., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2).
<https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.265>