

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo

Muhammad Bashor¹, Muhammad Yusron Maulana El-Yunusi², Didit Darmawan³

^{1,2,3}Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Sunan Giri, Jl. Brigjen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur
muhbashor1993@gmail.com

Abstract

This study found that the leadership of school principals plays a crucial role in enhancing teachers' motivation and enthusiasm in performing their duties. Effective principals can motivate and guide educators to achieve educational goals through an inspirational leadership style, setting a good example, offering helpful direction and support, and creating a positive school climate. Leadership that can inspire, motivate, delegate responsibilities, and set high standards is essential for the performance of teachers and schools. Furthermore, the study's findings indicate that student achievement is influenced by the professionalism of teachers in the classroom. Professional teachers who have expertise in their subject area, adopt innovative teaching approaches, and are committed to teaching ethics positively impact their students. Teachers committed to the intellectual and personal growth of students are capable of creating creative and engaging lesson plans. To maintain and enhance professionalism, teachers need to engage in continuous professional development. A positive and supportive work environment, including adequate facilities, good relationships among staff, and administrative support, also significantly impacts teachers' effectiveness in the classroom. Teachers who feel valued and supported at work are more enthusiastic and productive in carrying out their responsibilities.

Keywords: Principal Leadership Style, Teacher Professionalism, Work Environment, Teacher Performance at MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

Abstrak

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan antusiasme guru dalam melaksanakan tugas mereka. Kepala sekolah yang efektif dapat memotivasi dan membimbing pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif, memberi contoh yang baik, menawarkan arahan dan dukungan yang membantu, serta menciptakan iklim sekolah yang positif. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan tanggung jawab, dan menetapkan standar tinggi sangat penting untuk kinerja guru dan sekolah. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa prestasi siswa dipengaruhi oleh profesionalisme guru di kelas. Guru yang profesional dan memiliki keahlian dalam bidang pelajaran, pendekatan inovatif terhadap pengajaran, serta komitmen terhadap etika mengajar, memberikan dampak positif pada siswa. Guru yang berkomitmen terhadap pertumbuhan intelektual dan pribadi siswa mampu membuat rencana pembelajaran yang kreatif dan menarik. Untuk menjaga dan meningkatkan profesionalisme, guru perlu terlibat dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan baik antar karyawan, dan dukungan administratif, juga memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas guru di kelas. Guru yang merasa dihargai dan didukung di tempat kerja akan lebih bersemangat dan produktif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo.

Copyright (c) 2024 Muhammad Bashor, Muhammad Yusron Maulana El-Yunusi, Didit Darmawan

Corresponding author: Muhammad Bashor

Email Address: muhbashor1993@gmail.com (Jl. Brigjen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur)

Received 15 July 2024, Accepted 20 July 2024, Published 25 July 2024

PENDAHULUAN

Tujuan dari pendidikan adalah untuk mewujudkan pembangunan nasional dan mewujudkan cita-cita untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu cara nyata di mana pendidikan membantu adalah dengan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan tren dan kebutuhan industri (Roseno &

Wibowo, 2019). Manusia memiliki kapasitas untuk berkembang dari ketidaktahuan menjadi berpengetahuan melalui proses pendidikan formal. Inovasi dan peningkatan produktivitas adalah dua bidang di mana pendidikan memainkan peran penting (Purwo, 2017). Pengembangan sumber daya manusia yang kompeten juga bergantung pada kesempatan pendidikan. Menurut Aini dkk. (2018), pendidikan adalah kunci untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Guru memainkan peran penting dalam mewariskan keahlian mereka kepada generasi berikutnya, dan dengan demikian, sumber daya manusia dalam pendidikan sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan (Mulyasa, 2008). Karena mereka menanamkan pengetahuan dan membentuk kepribadian, etika, dan pandangan hidup murid-murid mereka, para pendidik menempati posisi penting dalam masyarakat. Agar setiap siswa mendapatkan perhatian dan arahan individu yang mereka butuhkan, sangat penting untuk memiliki cukup guru untuk mempertahankan rasio siswa-guru yang wajar. Merekrut dan mempersiapkan guru baru hanyalah salah satu cara pemerintah dan lembaga terkait lainnya untuk meningkatkan jumlah tenaga pengajar. Selain itu, program-program untuk pengembangan profesional dan pelatihan berkelanjutan bagi para pendidik juga diperlukan untuk meningkatkan standar pengajaran di kelas. Tujuan dari program persiapan guru adalah untuk menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya berpengetahuan luas di bidangnya, tetapi juga terampil dalam seni mengajar, peka terhadap kebutuhan unik siswa, dan mampu menerapkan strategi kreatif di kelas. Kualitas akademis para pendidik dapat ditingkatkan melalui penelitian dan publikasi ilmiah, yang mengarah pada suasana kelas yang lebih menarik dan berfokus pada hasil. Sistem pendidikan dapat menumbuhkan suasana yang mendorong perkembangan siswa secara holistik dan membekali mereka untuk menghadapi tantangan masyarakat kontemporer dengan memprioritaskan perekrutan dan retensi tenaga pendidik yang berkualitas tinggi.

Salah satu ukuran utama efektivitas guru di kelas adalah seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu kelompok bergantung pada kualitas masing-masing anggotanya (Andayani, 2011). Faktanya tetap saja, pengajaran di kelas masih jauh dari ideal, dan ada beberapa area yang mungkin perlu diperbaiki. Masalah utamanya adalah kurangnya imajinasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari. Alih-alih memberikan sentuhan kreatif ke dalam kelas, kebanyakan pendidik tetap terperosok dalam rutinitas sehari-hari. Sering kali, kurangnya upaya untuk memperbarui metode atau menggunakan pendekatan yang lebih dinamis ketika kegiatan mengajar dilakukan sebagai rutinitas sehari-hari. Karena setiap siswa berbeda dan membutuhkan pendekatan yang disesuaikan, kurangnya imajinasi di dalam kelas dapat berdampak negatif pada pendidikan. Kurangnya inovasi juga mengindikasikan bahwa para pendidik resisten terhadap ide dan metode baru.

Komponen penting dari kesuksesan seorang guru adalah kemampuan mereka untuk berinovasi dan berkreasi. Memberikan ruang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi adalah cara jitu untuk meningkatkan kinerja mereka. Metode pengajaran yang lebih interaktif, integrasi teknologi ke dalam proses pembelajaran, dan dorongan untuk berpikir kreatif dapat menjadi bagian dari pelatihan dan

pengembangan profesional. Selain itu, untuk memberikan evaluasi yang menyeluruh, sistem yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru harus memasukkan unsur kreativitas dan inovasi. Dengan meningkatkan kinerja mereka, para pendidik dapat menciptakan suasana kelas yang menarik, relevan, dan mutakhir.

Ada banyak sisi dari kapasitas guru yang menunjukkan kompetensi dan kualitas mereka sebagai seorang pendidik. Dalam penyajian materi pelajaran dan dalam fungsinya sebagai mentor bagi para muridnya, pendidik profesional terlihat jelas. Pendidik profesional juga menunjukkan perbedaan sikap yang mencolok jika dibandingkan dengan mereka yang kurang menghargai profesionalisme di tempat kerja. Pendidik ahli terus mencari cara untuk memperbaiki diri, terbuka untuk mempelajari keterampilan baru, dan siap menghadapi tantangan dalam lanskap pendidikan yang terus berubah. Mencapai hasil pendidikan terbaik dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa didukung oleh guru yang secara konsisten menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi. Informasi ini bersumber dari Rosmawati dkk. (2020).

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, dan kepala sekolah akan berhasil dalam perannya jika mereka memahami kenyataan ini dan mampu memimpin sekolah mereka. Jika seorang kepala sekolah berhasil, itu karena merekalah yang menentukan arah dan kecepatan sekolah. Lebih jauh lagi, penelitian ini menemukan bahwa kesuksesan kepala sekolah adalah kesuksesan kepala sekolah. Beberapa kepala sekolah dikatakan memiliki standar yang tinggi untuk guru dan siswa; kepala sekolah adalah ahli dalam peran mereka dan mampu membangun rutinitas untuk institusi mereka (Wahyosumitjo, 2022). Guru terlibat dalam tindak kekerasan terhadap murid, tidak masuk kelas secara teratur, dan tidak memberikan contoh yang baik. Kurangnya disiplin dan konsentrasi pada pendidikan siswa dapat diakibatkan oleh kepala sekolah yang tidak cukup mengawasi dan mendorong para guru. Lebih banyak inspirasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja bagi para pendidik dimungkinkan dengan administrasi yang kuat (Frismelly et al., 2021).

Guru mencapai tujuan harian mereka di tempat kerja (Darmawan, 2015). Rasyid dan Tanjung (2020) menemukan bahwa ketika guru bekerja di tempat kerja yang inklusif dan positif, motivasi dan semangat kerja mereka meningkat. Guru lebih cenderung memberikan yang terbaik di kelas ketika mereka mendapat dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan yang kuat, dan lingkungan kerja yang positif. Pengajar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik di tempat kerja yang terorganisir dengan baik dan memiliki sumber daya yang memadai. Dukungan penting untuk kegiatan pembelajaran dapat disediakan oleh fasilitas pembelajaran yang baik, teknologi modern, dan akses ke bahan ajar yang memadai. Guru akan lebih mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik jika mereka bekerja di lingkungan yang memiliki nilai-nilai yang sama dengan sekolah dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Guru akan lebih termotivasi secara intrinsik ketika mereka percaya bahwa pekerjaan mereka mencerminkan nilai-nilai sekolah. Guru lebih cenderung termotivasi secara intrinsik ketika mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih besar yang berdampak pada kehidupan mereka, seperti prinsip-prinsip sekolah. Guru lebih cenderung memberikan yang terbaik di tempat

kerja yang ramah dan mendukung yang mencerminkan nilai-nilai sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah, tingkat profesionalisme guru, dan kondisi kerja di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo mempengaruhi efektivitas program pendidikan sekolah.

Menyesuaikan gaya kepemimpinan seseorang dengan kebutuhan spesifik sekolahnya merupakan kompetensi kepemimpinan yang penting bagi kepala sekolah di dunia yang saling terhubung seperti sekarang ini, di mana tuntutan dan perubahan dalam sistem pendidikan mengharuskan mereka untuk melihat lebih dekat pada elemen-elemen yang memengaruhi kinerja guru. Di luar itu, masih ada banyak fokus pada seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka, terutama dalam hal memenuhi kuota mengajar per jam. Hal ini juga merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh kepala sekolah ketika mencoba memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah terhadap kinerja guru merupakan indikasi gaya kepemimpinan yang kurang ideal di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja guru. Efektivitas guru di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dipengaruhi oleh tiga faktor yang saling terkait, dan penelitian ini berusaha untuk mengurai keterkaitan ketiganya.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016). Metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada positivisme umumnya digunakan ketika meneliti populasi atau sampel tertentu (Arikunto, 2013). Angka memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya, mulai dari pengumpulan data hingga analisis data dan penyajian hasil temuan. Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antara variabel yang memengaruhinya dengan mekanisme yang menyebabkan variabel tersebut terjadi. Penelitian ini mengkaji hubungan antara strategi pembelajaran, preferensi pembelajaran, dan motivasi intrinsik serta pengaruhnya terhadap prestasi siswa kelas lima. Penelitian ini akan mengukur secara kuantitatif kondisi kerja di sekolah, profesionalisme guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memberikan presentasi yang terperinci dan terukur tentang hubungan antara variabel dan karena memberikan informasi lebih lanjut tentang elemen-elemen yang memengaruhi hasil belajar.

Populasi dan Sampel

Populasi

Pemilihan karakteristik peneliti untuk difokuskan dalam menarik kesimpulan mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan hal yang memiliki karakteristik tersebut (Sugiyono, 2016). Guru MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo menjadi subjek penelitian ini. Setiap pendidik berperan sebagai responden dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi yang disebut total sampling dalam

penelitian populasi.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan representasi yang baik dari populasi karena besar dan beragam. Metode Jenuh Sampling digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti dari MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Semua orang dalam populasi dimasukkan dalam metode sampling ini. Survei diisi oleh 119 guru.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi tentang suatu topik atau isu dengan cara yang seefisien dan seefektif mungkin, dengan mempertimbangkan semua faktor yang relevan. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode berikut:

Angket (Kuesioner)

Salah satu jenis survei adalah kuesioner tertutup, yang memungkinkan responden untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan profil mereka menggunakan serangkaian opsi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang menanyakan tentang gaya kepemimpinan, profesionalisme guru, dan sifat tempat kerja. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data ini membantu dalam menganalisis gaya kepemimpinan, profesionalisme guru, dan lingkungan kerja MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Tujuan pemberian skor pada setiap pertanyaan adalah untuk memudahkan klasifikasi data statistik. Penerapan skala Likert lima poin, termasuk:

Tabel 1. Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Observasi

Menurut Sugiyono (2016), observasi merupakan prosedur pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung atau tidak langsung. Untuk mencatat dan menganalisis kinerja instruktur MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo secara cermat, penelitian ini menggunakan teknik observer-participant, yaitu peneliti atau observer secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan observasi lapangan.

Dokumentasi

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif seperti observasi dan wawancara dilengkapi dengan teknik dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa daftar hadir guru, angket, nilai ujian tulis, dan foto-foto kegiatan kelas. Pengujian instrumen merupakan bagian penting dari setiap proses pengumpulan data. Instrumen penelitian ini berupa angket yang menanyakan kepada guru tentang pandangan mereka terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah

(X.1), profesionalisme mereka (X.2), lingkungan kerja mereka (X.3), dan kinerja mereka (Y).

HASIL DAN DISKUSI

Data Responden

Tabel 2. Data Responden

No.	NUPTK	Nama Guru	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	4251764665110023	Abdul Ghafur, M.Pd.I	√	
2	1353757659200033	Ahmad Khoiruddin, S.Pd., MM	√	
3	3246762665120003	Ahmad Supriono, S.Pd.I	√	
4	7949751654200012	Ali Imron, S.Pd., M.Pd.I	√	
5	0060748650300073	Ana Kurniawati, S.Ag., S.Pd.I		√
6	0939759660300102	Ani Kurniawati, S.Pd., M.Pd.I		√
7	9449765666210072	Anika Ahmadia Religiusa, M.Pd.I		√
8	8256762663300023	Aries Suroidatun Ni'mah, M.Pd.I		√
9	4435761662300092	Arina Hidayati, S.Hum., S.Pd.I		√
10	4247746648200043	Boediono, S.Pd, M.Pd	√	
11	6533751653300073	Chusnul Chotimah, S.Pd., S.Pd.I		√
12	2144766667300023	Chusnul Chuluq, M.Pd.I		√
13	7438767668220002	Emi Jayanti, S.Pd		√
14	4539766668300013	Endang Pertiwi Sari, S.Pd., S.Pd.I		√
15	2451746650300013	Endang Sulistiyowati, S.Pd		√
16	20595082191002	Eni Rahmawati, S.Pd		√
17	8943758662300002	Husnul Khotimah, S.Pd.I., MM		√
18	7563766667220023	Ighfir Rivia Setyasa, S.Si		√
19	4261761663300063	Isnaini Chasanah, S.Pd., M.Pd.I		√

20	4559765667220003	Izzatul Aini, S.Pd.I		√
21	20501929193001	Khoirun Nadhifah, S.Pd.I		√
22	3846745647300082	Khumaidah Uniati, S.Pd., MM		√
23	20501929187006	Kinta Kartika Dewi, SE		√
24	9746766667220002	Lianatus Sholihah, S.Sos.I		√
25	7459759660300072	Lilah Khiqmawati, S.Sos.I., M.Pd.I		√
26	0346759660300063	Lilis Zunaidah, S.Pd.I		√
27	7643757658200022	Dr. M. Hamim Tohari, S.Pd., MM	√	
28	2736746647300042	Dra. Masluchah, S.Pd.I		√
29	4445761662220002	Maulidia, M.Pd.I		√
30	0062764666300023	Nemas Ayu, S.Pd., M.Pd.I		√
31	4252759660300073	Ninik Auliyah, S.Pd., S.Pd.I		√
32	0659747648300032	Nurul Armidayani, S.Pd		√
33	5049759660300103	Nurul Laili, S.Pd, M.Pd.I		√
34	0839759661300072	Nusi Khaliyah, S.Pd., S.Pd.I		√
35	7649765666220002	Ris Aimmatal Auliya', M.Pd.I		√
36	8446758659300072	Sambang Pangesthi, S.Si, S.Pd.I		√
37	6734758660300062	Sandra Dewi Nur Laili, S.Kom., S.Pd.I, MM		√
38	3255757659210093	Siti Ma'rufah, S.Pd.I		√
39	6447755657300023	Solichati, S.Pd		√
40	1461767667220003	Sri Erma Sulistyaningsih, S.Pd., M.Pd.I		√
41	1655762664200022	Syarif Hidayatullah, S.HI., S.Pd.I	√	
42	3535767669220003	Tinwarul Amaliah, S.Pd., M.Pd.I		√
43	4133765667300013	Tri Kustina Sari, S.Pd.I		√
44	6643760661300102	Umi Hanik, S.Pd., M.PdI		√
45	5255760661300053	Wiwik Septika Mujianah, M.PdI		√

46	20501929176001	M. Ustadz Arifin, S.Kom	√	
47	20501929181001	Priyo Nurdiyan, SE, M.Pd	√	
48	20501929180001	Rusdiana		√
49	20501929170001	Syariyah, S.S., M.Pd		√
50	20501929193002	Irfan Noor Arifiandis, S.Pd.	√	
51	20501929195001	Mafaza Rahmi, S.Pd.		√
52	20501929192001	Aunun Jannah, S.Si		√
53	20501929189010	Supri Widiyanto, S.Pd	√	
54	20501929194001	Amilia Rizky Ichwani, S.Pd		√
55	20595082191001	Indah Khoirunnisak, S.HI		√
56	20595082190001	Silvy Nur hidayati, S.Psi		√
57	20595082193002	Nurika Islahul Laili, S.Pd		√
58	20595082192001	Rizal Bagus Syaifulloh, S.Pd	√	
59	20595082195001	Selly Nalafradiany Susandoro, S.Pd		√
60	20501929194003	Muflichul Okta Suryanda, S.Kom		√
61	20501929195005	Lailatul Mufaizah, S.Pd.		√
62	20501929194002	Cici Fajriyah Nadzifah, S.Pd		√
63	20501929196002	Aliah Rokhmawati, S.Pd		√
64	20501929196001	Nur Baity, S.Pd		√
65	20501929192002	Novita Wahyuni		√
66	20501929185002	Muhammad Afif, S.Pdi	√	
67	20501929196003	Inayatul Wafiyah, S.Pd.		√
68	20501929182002	Hanafi Firdaus, S.Pdi	√	
69	20501929195004	Hadis Khusnul Hidayati, S.Pd.		√
70	20501929189011	Faiqoh Awwalita, S.Farm		√
71	20501929198001	Ucik Fadlilatur Rohmah, S.Pd.		√
72	20501929181002	Soewarto, S.Sos	√	
73	3633758660300042	Musrifah, SHI		√
74	20501929190002	Sukma Rida Ulmillah		√
75	20592910196003	Faridah Eka Fatmala		√
76	20501929189012	Maghfirotul Falahah		√

77	3656768669120002	Nazarul Achmad Yani	√	
78	5334767669220003	Yuningsih		√
79	20501929194004	Zakiatur Rofiah		√
80	20501929198003	Anisa Nur Firdausi		√
81	20537342188002	Fitria Nur Lailiah		√
82	20501929185001	Mukhsinah		√
83	0648766667220012	Siti Aisyah		√
84	20501929193003	Faristya Putri Alviana Zahroh		√
85	20501929194005	Mufidah Nurul Hidayah		√
86	20501929191004	Chanifatul Laily Devi Anisa		√
87	20501929196004	Muhammad Fahrudin Al Mustofa		√
88	20501929195006	Rifky Syilviah		√
89	20501929199001	Dina Nailatur Rohmah		√
90	20539956184002	Alfan Nur Eko Januardi	√	
91	20502023195002	Putri Dwi Naryaningsih		√

Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Nilai korelasi item total terkoreksi minimal 0,3 digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini. Pada Tabel 3, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan dari tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), profesionalisme (X2), dan lingkungan kerja (X3), lulus uji validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Bebas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Status	
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X1)	X1.1	0.645	Valid
		X1.2	0.772	Valid
		X1.3	0.786	Valid
		X1.4	0.663	Valid
		X1.5	0.728	Valid
		X1.6	0.717	Valid
		X1.7	0.753	Valid
		X1.8	0.668	Valid
Profesionalisme	(X2)	X2.1	0.671	Valid
		X2.2	0.729	Valid
		X2.3	0.685	Valid
		X2.4	0.817	Valid
		X2.5	0.662	Valid
		X2.6	0.655	Valid
		X2.7	0.705	Valid
		X2.8	0.778	Valid
Lingkungan Kerja	(X3)	X3.1	0.683	Valid
		X3.2	0.697	Valid
		X3.3	0.797	Valid
		X3.4	0.742	Valid
		X3.5	0.693	Valid
		X3.6	0.668	Valid
		X3.7	0.700	Valid
		X3.8	0.512	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Kriteria validitas telah dipenuhi oleh semua variabel independen, kecuali nilai korelasi item total yang dikoreksi. Salah satu contohnya adalah variabel gaya kepemimpinan (X1) kepala sekolah, yang memiliki tingkat validitas yang dianggap memuaskan (nilai korelasi item total yang dikoreksi

lebih besar dari 0,3). Selain itu, hasil untuk profesionalisme (X2) dan lingkungan tempat kerja (X3) sebanding.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Terikat

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Status
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.760	Valid
	Y.2	0.769	Valid
	Y.3	0.716	Valid
	Y.4	0.776	Valid
	Y.5	0.760	Valid
	Y.6	0.779	Valid
	Y.7	0.677	Valid
	Y.8	0.802	Valid
	Y.9	0.717	Valid
	Y.10	0.719	Valid
	Y.11	0.755	Valid
	Y.12	0.763	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Hasil penilaian validitas untuk variabel dependen, Y, ditunjukkan pada Tabel 4. Perlu dicatat bahwa semua pernyataan memiliki nilai korelasi item total terkoreksi yang melebihi ambang batas yang ditetapkan ($> 0,3$). Hal ini khususnya berlaku untuk kinerja guru (Y). Dengan demikian, masuk akal untuk menganggap bahwa semua pernyataan yang dibuat dalam survei mengenai efektivitas guru adalah benar.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji keandalan disajikan dalam Tabel 5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, termasuk kepemimpinan kepala sekolah (X1), profesionalisme (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja guru (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan ($> 0,6$).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Status
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.912	Reliabel
2	Profesionalisme (X2)	0.899	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.893	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0.946	Reliabel

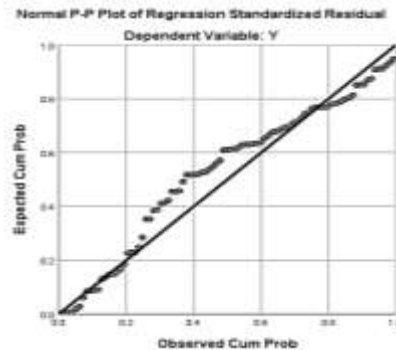
Sumber: Output SPSS 26

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,912, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai variabel menunjukkan tingkat konsistensi dan ketergantungan yang tinggi ketika mengevaluasi variabel metode pembelajaran. Koefisien sebesar 0,899 untuk profesionalisme (X2), 0,893 untuk lingkungan kerja (X3), dan 0,946 untuk kinerja guru (Y) semuanya mengarah pada kesimpulan yang serupa.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Saat melakukan analisis regresi atau menguji hipotesis, asumsi kenormalan sangatlah penting. Hasil analisis statistik bisa jadi tidak akurat atau tidak dapat dipercaya jika asumsi kenormalan tidak terpenuhi. Hasil penilaian kenormalan data ditampilkan pada Gambar 1, yang dibuat menggunakan grafik P-Plot.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 26

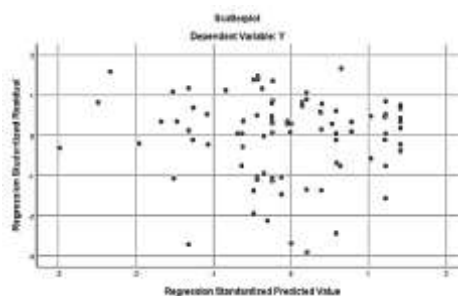
Gambar 1. menunjukkan hasil uji kenormalan, yang menunjukkan bahwa semua distribusi data variabel mengikuti garis diagonal pada grafik P-Plot. Dari sini dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Setelah meninjau Tabel 5, terlihat jelas bahwa variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas yang signifikan. Nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk setiap variabel menguatkan hal ini. Sementara nilai VIF di atas 10 mungkin menunjukkan masalah multikolinearitas, nilai toleransi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa variabel model lainnya tidak cukup memperhitungkan variabilitas metode pembelajaran. Tidak adanya multikolinearitas didukung oleh semua variabel dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melanjutkan, uji heteroskedastisitas harus dilakukan. Gambar 2, menampilkan hasil uji heteroskedastisitas berbasis diagram sebar.



Gambar 2. Uji Heteroakedastisitas

Sumber: Output SPSS 26

Tidak ada pola yang jelas pada titik data dalam diagram sebar, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah nilai sumbu Y sebesar 0. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini didukung oleh hasil uji yang ditunjukkan pada Gambar 2.

d. Uji Autokorelasi

Analisis autokorelasi dalam regresi menggunakan nilai Durbin-Watson (DW) untuk menilai keberadaan autokorelasi. Tidak adanya autokorelasi ditunjukkan dengan nilai DW yang berkisar antara -2 sampai 2. Nilai DW sebesar 1,945 menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki autokorelasi positif, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

4. Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan metode statistik, penulis melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), profesionalisme (X2), dan lingkungan kerja (X3), dengan kinerja guru (Y). Hasilnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.966	7.601		.522	.603		
	X1	3.304	.781	.280	4.232	.000	.885	1.130
	X2	7.626	1.006	.547	7.583	.000	.745	1.342
	X3	3.419	1.120	.217	3.051	.003	.767	1.304

Sumber: Output SPSS 26

Analisis regresi linier berganda menjelaskan hasil korelasi antara tiga variabel gaya kepemimpinan (X1), profesionalisme (X2), dan lingkungan kerja (X3) dan kinerja guru (Y). Persamaan regresi $Y = 3,966 + 3,304X1 + 7,626X2 + 3,419X3$ menggambarkan hubungan antara variabilitas variabel kinerja guru (Y) dan variabel independen. Ukuran efek untuk variabel independen lainnya mirip dengan yang ini: untuk setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), akan ada peningkatan 3,304 unit dalam kinerja guru (Y).

5. Uji t

Tabel 6. menunjukkan hasil analisis:

- Nilai t sebesar 4,232 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dampaknya cukup besar karena nilai signifikansinya jauh lebih rendah dari batas 0,05.
- Efektivitas pendidik secara signifikan dipengaruhi oleh profesionalisme (X2), sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar 7,583 dan tingkat signifikansi 0,000. Dampaknya cukup besar meskipun tingkat signifikansinya sangat kecil.
- Tempat kerja (X3) berhubungan signifikan dengan efektivitas guru ($t = 3,051, p = 0,003$). Dampaknya sangat signifikan jika nilai p lebih kecil dari 0,05.

Terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara efektivitas instruktur dan ketiga variabel

independen, menurut nilai t dan nilai signifikansi.

6. Uji F

Terdapat hubungan simultan antara tiga variabel independen gaya kepemimpinan (X2), profesionalisme (X3), dan kinerja guru (Y) dan uji F digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan ini. Tabel 7. menampilkan hasil analisis:

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26975.024	3	8991.675	56.993	.000 ^b
	Residual	13725.724	87	157.767		
	Total	40700.747	90			

Sumber: Output SPSS 26

Dengan nilai-F sebesar 56,993 dan nilai Sig. sebesar 0,000, jelas bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat signifikan. Karena nilai signifikansi jauh lebih rendah dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, dan lingkungan kerja secara kolektif memengaruhi kinerja guru.

7. Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square), dapat dikaji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), profesionalisme (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.651	12.56053	1.945

Sumber: Output SPSS 26

Y dan variabel bebas X1, X2, dan X3 berhubungan positif kuat, menurut hasil yang menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,814. Profesionalisme, kepemimpinan, dan kualitas lingkungan kerja sekolah kepala sekolah secara keseluruhan memiliki korelasi langsung dengan peningkatan produktivitas guru. Ketiga variabel bebas tersebut menjelaskan 66,3% variasi kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R kuadrat sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memberikan penjelasan yang cukup untuk perbedaan yang diamati dalam kinerja guru sebagai fungsi dari profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja kepala sekolah. R kuadrat yang disesuaikan, yang memperhitungkan jumlah total variabel bebas, memberikan nilai R kuadrat yang lebih sesuai. Nilai R Kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,651 menunjukkan bahwa, setelah mempertimbangkan semua variabel model, variabel bebas menjelaskan sekitar 65,1% variasi kinerja guru. Karena itu, penggambaran kecocokan model regresi data lebih akurat. Dengan menggunakan parameter tersebut, model regresi penelitian ini memberikan gambaran yang memadai tentang hubungan antara kinerja guru dan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, dan lingkungan kerja. Meskipun faktor-faktor lain mungkin berkontribusi terhadap

ketidakmampuan model untuk menjelaskan 34,9% varians, faktor-faktor tersebut tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Diskusi

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Efisiensi guru di kelas sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, demikian temuan penelitian tersebut. Gaya manajemen kepala sekolah dapat memengaruhi seberapa baik guru melakukan tugasnya di kelas. Penelitian sebelumnya oleh sejumlah penulis, termasuk Azis dan Suwatno (2020), Nasution dan Ichsan (2020), Frismelly dan Giatman (2021), dan Djazilan dan Darmawan (2022), memberikan kepercayaan pada kesimpulan ini. Menurut penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak substansial terhadap kinerja guru di kelas. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan kepemimpinannya untuk mendefinisikan misinya dengan jelas dan mengarahkan jalannya. Guru dapat mempersiapkan siswanya dengan lebih baik untuk meraih keberhasilan di kelas ketika kepala sekolah menjelaskan tujuan dan sasaran sekolah. Semua guru akan tahu persis apa yang menjadi tanggung jawab mereka dan bagaimana melakukannya. Untuk membantu guru memusatkan upaya mereka, kepala sekolah harus dapat menyatakan visi dan misi sekolah dengan jelas dan ringkas. Jika kepala sekolah menetapkan tujuan akademis yang jelas dan rencana untuk mencapainya, guru akan lebih termotivasi untuk meluangkan lebih banyak waktu di kelas. Hal ini didukung oleh penelitian dari Darmawan (2024) dan Lembong et al. (2015), yang menunjukkan bahwa guru lebih siap untuk berkonsentrasi dalam mencapai tujuan dan harapan ketika kepala sekolah mengomunikasikannya secara efektif. Tingkat dukungan dan dorongan dari kepala sekolah juga berperan besar dalam seberapa efektif guru di kelas. Menurut Putra et al. (2022), kepala sekolah yang mendukung inisiatif, mengungkapkan rasa terima kasih, dan membantu saat dibutuhkan menciptakan iklim sekolah yang positif. Dengan dukungan ini, pendidik dapat merasa lebih berdaya untuk memberikan yang terbaik di kelas, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa. Sikap kepala sekolah mendorong inisiatif, sehingga anggota staf bebas berinovasi dan memikirkan ide-ide baru. Guru akan dapat mencoba berbagai strategi dengan siswanya, yang dapat membangkitkan minat mereka dan memotivasi mereka untuk lebih banyak bekerja di kelas. Guru cenderung memberikan yang terbaik di kelas ketika mereka merasa rekan kerja mereka mendukung mereka. Menurut penelitian (Karina et al., 2015; Kurniawan et al., 2020), pengakuan dan pujian atas usaha karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Ketika seorang kepala sekolah bersedia membantu ketika diminta, hal itu membantu menumbuhkan suasana kerja yang lebih kooperatif dan positif. Ketika pekerja merasa didukung di tempat kerja, hal itu meningkatkan moral dan produktivitas mereka. Pramudya dan Mardikaningsih (2022) menemukan bahwa ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi, berpartisipasi lebih aktif, dan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka. Kinerja akademik siswa dan dinamika sekolah secara keseluruhan dipengaruhi oleh tugas kepala sekolah untuk menumbuhkan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan peningkatan

lembaga. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai alat administratif sekaligus menginspirasi dan memengaruhi kinerja guru. Meningkatkan kesadaran akan berbagai gaya kepemimpinan yang berhasil dapat menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih efisien dan memperkaya. Berbekal informasi ini, kita dapat lebih memahami cara mendorong pertumbuhan guru sebagai profesional dan kesejahteraan di kelas.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Hasil Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru sangat memengaruhi efektivitas mereka di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara tingkat kompetensi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan tingkat profesionalisme yang mereka tunjukkan, yang meliputi pengetahuan, sikap, dan kemampuan. Hapizoh dkk. (2020), Rosmawati dkk. (2020), Amyanih dan Sussanto (2022), dan Mardikaningsih dkk. (2022) semuanya sampai pada kesimpulan serupa tentang pentingnya profesionalisme guru terhadap prestasi akademik siswanya. Kapasitas untuk menyesuaikan pelajaran dan menerapkan teknologi baru merupakan ciri pendidik yang kompeten. Artinya, untuk menghadapi tantangan kelas saat ini, pendidik profesional terus mencari cara untuk meningkatkan diri. Mereka menguasai materi yang mereka bahas di kelas dan mahir dalam menerapkan strategi pedagogis yang selaras dengan tren kurikulum saat ini. Perangkat lunak pendidikan, perangkat pedagogis digital, dan platform pembelajaran daring hanyalah beberapa contoh cara pendidik profesional menguasai penggunaan teknologi di kelas. Sikap guru terhadap CPD sama pentingnya dengan kompetensi teknis mereka di kelas dalam menentukan tingkat profesionalisme mereka. Pendidik ahli terus mencari cara baru untuk meningkatkan pelajaran mereka, membawa ide-ide baru ke kelas, dan menyesuaikan diri dengan lanskap pendidikan yang terus berubah. Prestasi siswa meningkat sebagai hasil dari pengalaman belajar yang ditingkatkan yang mereka terima dari mereka. Guru memainkan peran penting dalam merancang pengalaman belajar yang relevan dan memenuhi kebutuhan siswa di era yang terus berubah ketika mereka secara konsisten mengikuti perkembangan terbaru di bidang mereka dan dapat secara efektif memasukkannya ke dalam proses pembelajaran. Siswa mendapat manfaat dari memiliki akses ke informasi terkini dan metodologi pengajaran yang inovatif ketika guru dapat terus memperbarui pengetahuan mereka sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Kurniawan et al., 2022; Masnawati, 2023). Dengan demikian, para pendidik dapat memastikan bahwa pelajaran yang mereka berikan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari siswa dan pekerjaan di masa mendatang. Teknologi, pedagogi mutakhir, dan kejadian terkini bersatu untuk menjadikan kelas sebagai tempat belajar yang dinamis dan merangsang (Hill & Hannafin, 2001; Masnawati & Kurniawan, 2023), yang pada gilirannya membentuk kepribadian siswa agar mudah beradaptasi (Al Mursyidi & Darmawan, 2023). Hal ini berpotensi untuk membangkitkan rasa ingin tahu siswa tentang dunia di sekitar mereka dan menginspirasi mereka untuk mencari ilmu (Mardikaningsih & Darmawan, 2021; Hanaysha et al., 2023; Safitri & Darmawan, 2023). Pengalaman belajar di era dinamis saat ini dapat menjadi relevan, menginspirasi, dan mendukung pertumbuhan siswa jika guru terus mengembangkan diri dan

memanfaatkan perkembangan terkini di bidangnya (Meister, 2010). Dedikasi moral dan rasa tanggung jawab guru terhadap pertumbuhan siswanya sebagai pembelajar dan sebagai pembelajar secara keseluruhan merupakan indikator tambahan profesionalisme (Darmawan, 2018; Ernawati et al., 2020). Kemampuan guru untuk memengaruhi keberhasilan akademis siswanya bergantung pada tingkat tanggung jawab, kasih sayang, dan dedikasinya, menurut penelitian. Penelitian oleh McLaughlin dan Talbert (2006) dan Rojak dan Munir (2023) menunjukkan bahwa siswa lebih mungkin mencapai potensi penuh mereka ketika guru menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab. Mereka melakukan lebih dari sekadar membawa perlengkapan untuk kelas; mereka juga membantu siswa yang sedang berjuang secara emosional atau akademis. Guru memainkan peran penting sebagai fasilitator pembelajaran, menurut penelitian oleh Mardikaningsih (2014) dan Masnawati dan Hariani (2023). Dalam peran ini, guru melakukan lebih dari sekadar memberikan informasi; mereka juga memotivasi, menginspirasi, dan membimbing siswa untuk meningkatkan kinerja mereka. Dedikasi guru dalam memberikan pengajaran yang bermutu, menurut Putra dan Darmawan (2022), dapat memberikan dampak yang luar biasa bagi iklim kelas, motivasi siswa, dan hasil belajar secara keseluruhan. Prestasi akademik siswa dapat ditingkatkan apabila guru memiliki berbagai macam gaya mengajar, menurut penelitian yang dilakukan oleh Mudzakkir dan Darmawan (2024). Temuan penelitian tersebut, yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru secara signifikan mempengaruhi prestasi siswa, menyoroti perlunya dukungan dan kemajuan profesi guru. Novrianda dkk. (2012) menemukan bahwa lembaga pendidikan, pemerintah, dan kepala sekolah semuanya dapat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang profesional. Tingkat profesionalisme dalam suatu organisasi berkorelasi langsung dengan tingkat keberhasilannya (Greenberg & Baron, 2003). Lebih jauh, program pelatihan dan strategi kebijakan dapat ditingkatkan dengan berfokus pada profesionalisme guru, yang pada gilirannya dapat mengarah pada pengembangan lebih banyak integrasi pendidik yang cerdas, kompeten, dan berdedikasi yang dapat memberikan pendidikan yang bermakna kepada siswa.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data terkini, terdapat korelasi yang kuat antara lingkungan kerja guru dengan kinerjanya. Konteks tempat kerja, termasuk lingkungan yang selalu berubah, merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa baik kinerja guru di kelas. Hal ini sejalan dengan simpulan yang ditarik oleh Darmawan (2015), Harefa (2020), dan Sirait (2021). Fasilitas fisik yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dan dukungan administratif yang memadai merupakan komponen lingkungan kerja yang positif. Ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan semua alat bantu pengajaran dan sumber daya teknologi yang diperlukan dianggap memadai. Komunikasi staf yang efektif, budaya kolaborasi, dan pengakuan atas prestasi dan inisiatif guru merupakan ciri khas lingkungan kerja yang positif. Tingkat kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh adanya peran penting dalam lingkungan kerja, yang memungkinkan sekolah untuk mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung dan memberdayakan staf pengajar.

Kebahagiaan guru di tempat kerja memengaruhi produktivitas dan kualitas pengajaran yang diterima siswanya (Fachruddin et al., 2023).

Mendukung lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan staf pengajar dapat dicapai melalui strategi dan kebijakan sekolah. Sebagai contoh, kita dapat memastikan bahwa sekolah memiliki sumber daya yang dibutuhkan, berinvestasi dalam pertumbuhan profesional guru, dan membina lingkungan yang mendorong kerja sama tim dan ide-ide baru. Sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari administrasi sekolah, yang mencakup pemberian dukungan administratif yang memadai dan mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan.

Sekolah dapat meningkatkan moral dan produktivitas guru dengan membina tempat kerja yang menyenangkan. Ketika guru menjadi bagian dari tim yang positif, mereka lebih mampu berfokus pada siswa dan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pendidikan yang diterima siswa akan meningkat sebagai hasilnya. Akibatnya, untuk menjamin keberhasilan proses pendidikan dan kinerja terbaik dari instruktur, administrasi sekolah harus memprioritaskan penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif.

Dukungan penuh untuk pengembangan keterampilan dan keahlian guru merupakan aspek penting lainnya, menurut Abonyi et al. (2020). Guru harus dapat mengambil bagian dalam program pengembangan profesional yang ditawarkan oleh sekolah mereka, baik program tersebut internal maupun eksternal. Yang termasuk dalam kategori ini adalah konferensi pendidikan, kursus daring, dan lokakarya. Instruktur dapat lebih baik menghadapi tantangan lanskap pendidikan yang terus berubah jika mereka berkomitmen untuk belajar sepanjang hayat. Sekolah dapat memberdayakan karyawan mereka dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan menerapkan strategi ini (Darmawan, 2007; Saraswati et al., 2014). Baik efektivitas pendidik maupun kualitas pendidikan siswa mereka akan meningkat sebagai hasilnya. Sekolah yang sukses dan siswa yang berprestasi tinggi adalah hasil dari lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan. Meningkatkan kinerja guru individu adalah tujuan dari lingkungan kerja yang terbentuk dengan baik. Standar pendidikan juga dipengaruhi oleh hal ini. Guru cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan berorientasi pada tujuan ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung (Mardikaningsih, 2024). Sebagai langkah strategis dalam peningkatan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan, peningkatan kinerja guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

Temuan pertama adalah bahwa cara kepala sekolah memimpin membuat perbedaan besar dalam seberapa antusias dan termotivasinya guru dalam melakukan tugasnya. Memotivasi dan membimbing pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang efektif. Menjadi panutan yang patut dicontoh, menawarkan arahan dan dukungan yang membantu, dan menciptakan iklim sekolah yang positif harus menjadi prioritas utama kepala sekolah sebagai otoritas

tertinggi sekolah. Kemampuan untuk memimpin dengan memberi contoh, menginspirasi dan memotivasi guru, memberi mereka tanggung jawab, dan menetapkan standar yang tinggi sangat penting bagi setiap kepala sekolah. Kinerja setiap guru dan sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya.

Kesimpulan kedua menunjukkan bahwa prestasi siswa dipengaruhi oleh profesionalisme guru di kelas. Guru yang sangat profesional dalam menyampaikan pelajaran memiliki dampak positif pada siswanya. Keahlian yang luas dalam bidang pelajaran, pendekatan inovatif terhadap pengajaran, dan komitmen yang teguh terhadap etika mengajar adalah kualitas penting seorang pendidik profesional. Komitmen seumur hidup terhadap pertumbuhan intelektual dan pribadi siswanya menjadi ciri khas guru veteran. Mereka mampu membuat rencana pembelajaran yang kreatif dan melaksanakannya dengan cara yang memikat siswa. Untuk menjaga dan meningkatkan profesionalisme mereka, guru harus mengambil bagian dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas guru di kelas karena ketika pendidik merasa dihargai di tempat kerja, mereka lebih mampu melaksanakan tanggung jawab mereka. Tempat kerja yang ideal memiliki fasilitas yang sesuai, karyawan saling rukun, dan ada dukungan administratif yang memadai. Ketika guru diberikan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, mereka lebih bersemangat dan produktif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, dan inspirasi selama proses penelitian. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua partisipan dan responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada lembaga atau institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam menjalankan penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Terima kasih atas segala kerja keras dan kolaborasi yang telah terjalin.

REFERENSI

- Abonyi, U. K., R. Yeboah, & A. W. Luguterah. (2020). Exploring Work Environment Factors Influencing the Application of Teacher Professional Development in Ghanaian Basic Schools. *Cogent Social Sciences*, 6(1), 1778915.
- Al Mursyidi, B. M. & D. Darmawan. (2023). The Influence of Academic Success of Islamic Religious Education and Social Media Involvement on Student Morality. *Al-Fikru: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 321-331.

- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & Djailani, A. R. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Aini, E. N., Isnaini, I., Sukamti & Amalia, (2018). *Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat* di Kelurahan Kesatrian Kota Malang. *Technomedia Journal*, 3(1 Agustus), 58-72.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial di Kabupaten Sleman*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Amyanih, S. & H. Sussanto. (2022). The Effect of Professionalism Teacher Management and Teacher Performance Motivation on Teacher Performance Results in SMAN 25 Kab. Tangerang Gugus 08 Kab. Tangerang, Banten Province. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(1), 101-111.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Arifin, Z., & Yaqin, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Buletin Edukasi Indonesia*, 1(02), 39-45.
- Arikunto, Suharsimi (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246-253.
- Aziz, A. Q., & Suwatno (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan*, Universitas Negeri Malang
- Damayanti, Putri Auliana D. (2022). *Analisis Strategi Pembelajaran Guru Biologi SMA Negeri di Kota Jember pada Masa Pandemi Covid-19*. Skripsi, Program Studi Pendidikan Biologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Darmawan, D. (2007). *Strategi Belajar*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21-26.

- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58.
- Dewi, T. A. (2015). *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro, 3(1).
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Journal on Teacher Education*, 4(2), 1065-1077.
- Elfita, R., Zulhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37-55.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Fachruddin, A., D. Darmawan., & B. A. S. Eddine. (2023). Satisfaction of MI Darul Ulum Tambakrejo Waru Sidoarjo Teachers: The Role of Work Environment and School Compensation. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 1317-1323.
- Frismelly, A. & M. Giatman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 81-88.
- Ghozali, S., Ferdian, T., Nelvia, R., Tribuana, R. A., & Wineh, S. (2018). Analisis Fundamental terhadap Harga Saham (Studi Kasus pada Perusahaan LQ45 Tahun 2017-2021 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 7994-8007.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations (8th Ed)*. Pearson Education. Upper Saddle River, New Jersey.
- Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 168-174.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Heri, Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Plus Muhammadiyah Natar Lampung Selatan* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

- Hill, J. R. & M. J. Hannafin. (2001). Teaching and Learning in Digital Environments: The Resurgence of Resource-Based Learning. *Educational Technology Research and Development*, 49(3), 37-52.
- Indahsari, Sri Nur (2015) *Perbandingan Antara Kegiatan Pembelajaran di Luar Kelas dan Kegiatan Pembelajaran di dalam Kelas Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Turatea Kab. Jeneponto*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Iskandar & Yuhansyah (2018), *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Kantaatmadja, K. (1996). Tanggung Jawab Profesional. *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*,3(4).
- Karina, A., R. Mardikaningsih, & E. Retnowati. (2015). Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(2), 69-84.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kurniawan, Y., A. S. Lee, R. K. Khayru, & M. Hariani. (2022). Social Media, Impact on Student Learning Behavior, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(1), 15-21.
- Kurniawan, Y., S. Arifin, A. R. Putra, D. Darmawan, M. Hariani, R. Mardikaningsih, & M. Irfan. (2020). Peranan Motivasi Guru dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 34-42.
- Lembong, D., S. Hutomo., & D. Darmawan. (2015). *Komunikasi Pendidikan*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Lestari, A. W. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MIS Ash-Sholatiyyah Lasem. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 194-199.
- Limbu, D., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 38-47.
- Mahmudah, F. N., & E. C. S. Putra.(2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: Kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43-53
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2021). Peran Kompetensi Pedagogik Guru dan Lingkungan Belajar untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan Indonesia*, 8(1), 33-39.
- Mardikaningsih, R. (2014). Faktor-Faktor yang memengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 13-24.

- Mardikaningsih, R. (2024). Organizational Effectiveness and Green Human Resources Management. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 3(1), 6–13.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela., & V. Mendrika. (2022). Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- Masnawati, E. & M. Hariani. (2023). Teacher Example and its Impact on Students' Social Behavior, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 3(1), 31-48.
- Masnawati, E. & Y. Kurniawan. (2023). Empowering Minds: Unraveling the Impact of Information Technology and Technological Integration in Academic Environments on Learning Outcomes. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 17–20.
- Masnawati, E. (2023). Transforming Student Behavior Through the Use of Technology in the Learning Process. *Journal of Science, Technology and Society (SICO)*, 4(1), 9–16
- McLaughlin, M. W. & J. E. Talbert. (2006). *Building School-Based Teacher Learning Communities: Professional Strategies to Improve Student Achievement*. Teachers College Press.
- Meister, D. G. (2010). Experienced Secondary Teachers' Perceptions of Engagement and Effectiveness: A Guide for Professional Development. *Qualitative Report*, 15(4), 880-898.
- Mudzakkir, M. & D. Darmawan. (2024). The Influence of Teacher Teaching Styles and Learning Motivation on The Learning Achievement. *Edu-Riligia: Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Keagamaan*, 8(1), 79-91.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86.
- Nasution, Lukman, Reza, Nurul, Ichsan. (2020) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 78-79.
- Ngalim, A. (2018). *Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Akhlak Siswa SMP Islam Tias Bangun Pubian Lampung Tengah* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Novrianda, D., T. Agustin., & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Pramudya, G. & R. Mardikaningsih. (2022). Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1-12.
- Pranosa, A. G., Putra, M. R. E., Yuneti, A., & Aliyyah, R. R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan berkomunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(2), 63-74.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books. 186-189.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Purwo, S. (2017). *Peran gerakan literasi sekolah dalam pembelajaran kreatif-produktif di sekolah dasar. Karya Ilmiah Dosen*, 3(1), 85-103.
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asy'ari, H., & Nasucha, J. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 70-83.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Putra, A.R., D. Darmawan., M. Djaelani., F. Issalillah., & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- R Dewi, SH Khotimah (2020) Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar elementary: *Islamic Teacher Journal* 8 (2), 279
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.8, No.2. Maret 2014.*
- Rahmawati, R. (2020). *Hubungan Antara Profesionalisme Guru Terhadap Minat Belajar Siswa SD Negeri 02 Muara Jaya Tahun Pelajaran 2019/2020* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Rasyid, A. & H. Tanjung. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan KerjaGuru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Robbins, P. S. (2009). *Manajemen, Jilid 1*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rojak, J. A. & M. Munir. (2023). Efforts to Improve the Professionalism of Lecturers in Higher Education. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 4(1), 25-30.
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9 No.2
- Roseno, I., & Wibowo, U. B. (2019). Efisiensi eksternal pendidikan kejuruan di Kota Yogyakarta. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 7(1), 15-24.

- Rosmawati, R., N. Ahyani, & M. Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.
- Safitri, M. S. & D. Darmawan. (2023). Enhancing Students' Learning Interest: The Role of Teacher's Teaching Style and Parental Support at SD Negeri Wadungasri Waru Sidoarjo. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 1343-1352.
- Saraswati, R. Mardikaningsih, & T. Baskoro. (2014). *Strategi dan Inovasi Pendidikan Tingkat Dasar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sari, C. D. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Batik 2 Surakarta.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sirait, D. (2021). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Culture and Work Environment on Teacher Performance In State Senior High Schools Throughout Banjarbaru City. *J Adv Educ Philos*, 5(12), 391-400.
- Smither. W. James & London Manuel. (2009). *Performance Management*. Jossey Bass, San Fransisco
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suradi, H. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Jigsaw Ii Untuk Meningkatkan Partisipasi Siswa Dan Hasil Belajar Dalam Pembelajaran Kimia Unsur Kelas Xii IPA 5 SMA Kolese De Britto Yogyakarta. *Secondary: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 3(1), 19-30.
- Susanto, E., Najiroh, W., & Jannah, F. R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Kintelan 2 Yogyakarta. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 92-101.
- Sutarto, 2009, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada Iniversity Press, Yogyakarta.
- Sutiono, S. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(20), 16-25.
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & Djailani, A. R. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162.

- Ulfa Kesuma, - and Usman, - (2020) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Orang Tua-Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Smk S 6 Pertiwi Curup*. Project Report. Program Magister Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wahyosumidjo, (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Grafindo Persada, 81-83.
- Zuryati, Djailani dan Usman. (2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksumawe*. *Jurnal Adiminstrasi Pendidikan Unsyiah* Volume 3 No 2 ISSN 2302–0156 pp38-48.