

Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Bagi Staf pada Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia

Al Hilal Hamdi Mnl¹, Isra Hayati²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
hilalhamdyy@gmail.com¹, israhayati@umsu.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of leadership training for staff at Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia. The research method used is qualitative with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that leadership training has proven effectively in improving the quality of human resources at Tadika. Staff become more confident in making decisions, are able to communicate effectively, and demonstrate a better work ethic. Challenges faced include time constraints, differences in participant backgrounds, and consistency in implementing training results in the field, so that appropriate strategies are needed to optimize the benefits of the training.

Keywords: Leadership training, effectiveness, staff, professionalism.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan kepemimpinan bagi staf pada Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Tadika. Staff menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mampu berkomunikasi secara efektif, dan menunjukkan etos kerja yang lebih baik. Tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu, perbedaan latar belakang peserta, serta konsistensi penerapan hasil pelatihan di lapangan, sehingga perlu strategi tepat agar manfaat pelatihan semakin optimal.

Kata Kunci: Pelatihan kepemimpinan, efektivitas, staf, profesionalisme.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. SDM yang unggul dapat mendorong peningkatan produktivitas, memperkuat inovasi, serta menciptakan keunggulan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Mokobombang & Nasir, 2024), pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya mampu memperbaiki efisiensi operasional, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan dan keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM, khususnya dalam bentuk pelatihan dan peningkatan kompetensi, menjadi keharusan strategis bagi setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan zaman.

Di era organisasi modern yang semakin dinamis dan berbasis pengetahuan, kebutuhan terhadap tenaga kerja tidak lagi sebatas pada kemampuan teknis atau operasional semata, melainkan mencakup kapasitas kepemimpinan, fleksibilitas adaptasi terhadap perubahan, serta keterampilan interpersonal yang tinggi. Kompleksitas lingkungan bisnis menuntut adanya individu yang tidak hanya mampu menjalankan tugasnya secara efisien, tetapi juga mampu menjadi penggerak tim, menjalin komunikasi lintas fungsi, serta merespons tantangan dengan pendekatan strategis. Dalam konteks ini, program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan memainkan peran penting sebagai strategi penguatan internal organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk karakter pemimpin yang visioner, komunikatif, kolaboratif, dan memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang tepat dan cepat (Elmanisar et al., 2024).

Berdasarkan observasi awal di Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia, terdapat indikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) masih perlu ditambahkan untuk pengembangan usaha di Tadika Al-Fikh Orchard HQ Malaysia. Pengelolaan bisnis syariah di sektor pendidikan, khususnya di sekolah-sekolah yang berbasis syariah, memerlukan perhatian khusus terhadap keberlanjutan dan prinsip-prinsip etika dalam mengelola sumber daya. Lingkungan kerja yang berorientasi pendidikan menuntut staf mampu mengambil keputusan secara cepat, mengelola risiko secara cermat, serta membangun tim yang solid.

Pelatihan kepemimpinan merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja, loyalitas karyawan, serta kemampuan manajerial di lingkungan perusahaan yang dinamis. Program ini dirancang tidak hanya untuk membentuk keterampilan memimpin, tetapi juga untuk menanamkan sikap positif, membangun komunikasi yang sehat, serta menumbuhkan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi tim. Jika dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, pelatihan kepemimpinan mampu meningkatkan kompetensi interpersonal dengan sesama staf, kemampuan mengambil keputusan, serta kecakapan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif (Harahap & Iskandar, 2024).

Namun demikian, efektivitas dari suatu program pelatihan sangat bergantung pada evaluasi yang tepat. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan yang tidak disesuaikan dengan konteks organisasi atau karakteristik peserta sering kali tidak memberikan hasil yang optimal dalam hal peningkatan performa kerja (Risman, 2024). Oleh karena itu, evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan di Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana program tersebut mampu meningkatkan perilaku kerja, keterampilan, dan kontribusi staf terhadap kinerja organisasi. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar untuk memperbaiki desain pelatihan, pendekatan fasilitator, serta metode evaluasi agar lebih selaras dengan kebutuhan strategis perusahaan di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat (Magdalena et al., 2025).

Penelitian ini menjadi relevan karena menyoroti urgensi penguatan kapasitas kepemimpinan dalam hal menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, serta kemampuan dalam memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam lingkungan Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia. Pemahaman mendalam mengenai efektivitas pelatihan kepemimpinan dapat membantu perusahaan dalam menyusun strategi pelatihan yang lebih tepat sasaran dan berdampak jangka panjang.

Penelitian terdahulu oleh (Elvianto et al., 2025), mendukung pentingnya desain pelatihan yang sistematis dan relevan dengan kebutuhan organisasi, yang terbukti mampu meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Selain itu, temuan dari (Sahwi & Citriadin, 2025) menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kapasitas manajerial staf. Evaluasi setelah pelatihan juga ditekankan sebagai aspek penting dalam memastikan keberlanjutan hasil pelatihan.

Namun, masih ditemukan keterbatasan dalam penelitian terdahulu di mana belum banyak penelitian yang meneliti Efektivitas pelatihan kepemimpinan bagi staf sehingga hal tersebut menjadi gap dalam penelitian ini. Objek penelitian ini adalah Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia sebagai aspek kebaruan dalam penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan kepemimpinan bagi staf pada Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia.

TINJAUAN LITERATUR

Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sebuah organisasi dianggap efektif jika dapat memenuhi tujuannya dengan baik. Menurut (Prasetyo & Nugrahen, 2020), efektivitas merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan semua potensi yang tersedia, baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sementara itu, menurut (Faradiba et al., 2021), efektivitas diartikan sebagai sejauh mana suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas harus dibandingkan dengan efisiensi, di mana efisiensi mengukur hubungan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Menurut (Milenia et al., 2022), efektivitas (hasil) adalah hubungan antara keluaran dan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Efektivitas berkaitan erat dengan pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan. Suatu kegiatan dikatakan efektif jika prosesnya mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan secara efisien.

Pelatihan

Pelatihan merupakan elemen utama dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Aprileoni et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

Menurut (Kasmir, 2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan, yaitu:

1) Peserta Pelatihan

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada peserta yang mengikuti. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeleksi calon karyawan dengan tepat untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai.

2) Instruktur atau Pelatih

Instruktur berperan penting dalam menyampaikan materi dan membentuk perilaku peserta pelatihan. Pelatih atau staf pengajar dipilih dari individu terbaik, baik dari dalam maupun luar perusahaan.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan mencakup bahan ajar yang diberikan kepada peserta. Materi yang mendalam dapat meningkatkan pengetahuan peserta secara signifikan, sehingga mereka lebih terampil dalam pekerjaan.

4) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan dapat dilakukan di dalam atau di luar perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan cenderung membuat peserta, khususnya karyawan lama, merasa jenuh. Sebaliknya, pelatihan di luar perusahaan sering memberikan suasana baru yang menyegarkan bagi peserta.

5) Lingkungan Pelatihan

Fasilitas dan sarana pelatihan yang memadai, seperti kenyamanan tempat, akan menciptakan suasana yang mendukung, sehingga dapat memberikan hasil pelatihan yang lebih positif.

6) Waktu Pelatihan

Durasi pelatihan memengaruhi tingkat kejenuhan peserta. Semakin lama pelatihan berlangsung, semakin besar kemungkinan peserta mengalami kejenuhan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas hasil pelatihan.

7) Faktor Lainnya

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sebelum pelatihan dimulai, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi kekurangan atau kelemahan dalam program pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai sesuai harapan.

Menurut (Sandora & Permadani, 2021), terdapat lima indikator yang memengaruhi pelatihan, yaitu:

1) Instruktur

Karena pelatihan berorientasi pada peningkatan keterampilan, pelatih yang dipilih harus memiliki kualifikasi memadai, profesionalisme, dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.

2) Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan kualifikasi tertentu dan memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Metode Pelatihan

Pemilihan metode pelatihan yang tepat dapat menjamin keberlangsungan pelatihan yang efektif, asalkan metode tersebut sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta.

4) Materi atau Kurikulum

Materi atau kurikulum pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

5) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara jelas, termasuk rencana aksi (*action plan*), penetapan sasaran, dan hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut.

Kepemimpinan

Harsey dan Blanchard, mengutip pandangan George R. Terry, menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memengaruhi orang lain agar secara sukarela berusaha mencapai sasaran kelompok. Pernyataan ini menunjukkan adanya dua elemen utama yang saling berkaitan, yaitu usaha dari pemimpin dalam memengaruhi orang lain, serta adanya tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok (Haryono et al., 2020).

Selain itu, (Wati et al., 2022) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memberikan pengaruh yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan mengawasi kelompok yang berada di bawah kepemimpinannya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari gaya kepemimpinannya dalam memandu kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Robbins juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi sekelompok individu untuk bekerja sama mencapai target dan sasaran tertentu (Jalilah et al., 2020).

Menurut (Abdollah, 2020), kepemimpinan memiliki beberapa dimensi dan indikator penting, antara lain:

- a. Kemampuan dalam menjalin kerja sama dan relasi positif
 - 1) Membangun kolaborasi serta hubungan yang harmonis dengan bawahan dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
 - 2) Memiliki kapasitas untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya.
- b. Kemampuan dalam hal efektivitas kerja
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas meskipun melebihi batas kemampuan umum.
 - 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu.
 - 3) Menunjukkan kedisiplinan melalui kehadiran tepat waktu.
- c. Gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif
 - 1) Mengambil keputusan melalui proses musyawarah.
 - 2) Mampu menangani dan menyelesaikan masalah dengan tepat.
 - 3) Memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah yang timbul dalam pekerjaan.
- d. Perhatian secara individual (*Individualized consideration*)
 - 1) Pemimpin perlu menunjukkan kepedulian kepada bawahannya.
 - 2) Bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan.
 - 3) Memahami serta memperhatikan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat Tadika Al Fikh Orchard yang berlokasi di Malaysia. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 25 hari, dimulai dari peneliti pengajuan proposal penelitian, pengumpulan data, dan penyusunan laporan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022), pendekatan deskriptif kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretatif, yang mengutamakan pemahaman terhadap realitas sosial secara alami dan holistik. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan, pemaknaan, dan analisis data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode triangulasi, yaitu kombinasi dari observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menjamin keabsahan data. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai efektivitas pelatihan kepemimpinan yang diberikan kepada staf di Al Fikh Orchard HQ Malaysia. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara menyeluruh proses pelatihan, persepsi peserta, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas pelatihan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas pelatihan kepemimpinan dapat dilihat dari sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap

kepemimpinan peserta sehingga dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya menekankan pada teori, tetapi juga memberikan pengalaman praktis melalui simulasi, studi kasus, atau diskusi interaktif yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Bagi staf di Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia, efektivitas pelatihan kepemimpinan tercermin dari peningkatan kemampuan dalam mengelola tim, mengambil keputusan, berkomunikasi secara efektif, serta membangun budaya kerja yang positif. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Efektivitas pelatihan kepemimpinan bagi staf sebagai berikut :

1. Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Kepemimpinan Staf

Pelatihan kepemimpinan yang diadakan di Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia dirancang dengan tujuan untuk memperkuat pemahaman staf mengenai konsep dasar kepemimpinan dan sekaligus melatih keterampilan praktis dalam mengelola tim. Berdasarkan hasil pengamatan dan data wawancara, terlihat adanya perkembangan yang cukup signifikan pada diri peserta setelah mengikuti program pelatihan ini.

Sebelum adanya pelatihan, mayoritas staf masih memahami kepemimpinan sebatas kemampuan memberikan instruksi atau arahan kepada bawahan. Mereka menganggap bahwa seorang pemimpin cukup dengan memiliki posisi atau jabatan yang lebih tinggi dibandingkan anggota lainnya. Namun setelah mengikuti pelatihan, pemahaman tersebut mengalami perubahan. Mereka mulai menyadari bahwa kepemimpinan bukan hanya persoalan memberikan perintah, tetapi juga tentang kemampuan menginspirasi, membimbing, serta memberikan contoh yang baik dalam keseharian.

Selain pengetahuan teoritis, pelatihan juga memberikan dampak signifikan terhadap keterampilan praktis staf. Materi-materi yang diberikan, seperti teknik komunikasi efektif, manajemen konflik, delegasi tugas, serta cara memotivasi anggota tim, langsung dipraktikkan melalui simulasi dan *role play*. Hasilnya, para peserta mulai terbiasa untuk mendengarkan pendapat rekan kerja dengan lebih baik, berani menyampaikan gagasan secara terstruktur, dan mampu mengarahkan kelompok dengan cara yang lebih bijaksana.

Testimoni ini menggambarkan bahwa keterampilan komunikasi, yang sebelumnya menjadi kelemahan, kini mulai berkembang setelah pelatihan. Komunikasi menjadi lebih asertif, yakni mampu menyampaikan pendapat dengan jelas tanpa menyinggung perasaan orang lain.

Dari segi keterampilan memimpin, staf yang sebelumnya cenderung pasif kini mulai berani mengambil peran sebagai fasilitator diskusi. Mereka belajar bagaimana mengatur jalannya percakapan agar tetap fokus pada tujuan, sekaligus memberi kesempatan bagi semua anggota untuk menyampaikan pendapat. Hal ini sangat relevan dengan kebutuhan kerja di Tadika, karena dalam dunia pendidikan anak usia

dini, kerja sama tim menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan layanan terbaik bagi anak dan orang tua.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan berhasil meningkatkan baik pengetahuan teoretis maupun keterampilan praktis staf Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia. Peningkatan ini terlihat dari perubahan pola pikir, kemampuan komunikasi, serta keberanian mereka dalam memimpin tim kecil di lingkungan kerja.

2. Perubahan Sikap, Motivasi, dan Etos Kerja Staf

Selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan kepemimpinan juga berkontribusi terhadap perubahan sikap, motivasi, dan etos kerja staf. Perubahan ini terwujud dalam bentuk perilaku sehari-hari yang lebih proaktif, terbuka terhadap masukan, serta memiliki semangat untuk terus berkembang.

Sebelum adanya pelatihan, sebagian staf cenderung menunggu instruksi dari atasan dan kurang berinisiatif dalam mengambil tindakan. Mereka masih merasa bahwa tanggung jawab terbesar ada pada kepala sekolah atau manajer, sementara peran mereka hanya sebagai pelaksana. Namun setelah mengikuti pelatihan, mulai muncul kesadaran bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab kepemimpinan sesuai dengan tugas masing-masing.

Perubahan ini terlihat jelas dalam hasil observasi setelah pelatihan. Para staf menjadi lebih aktif dalam rapat kerja, berani mengajukan ide-ide baru, serta menunjukkan semangat yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam beberapa kesempatan, mereka juga mulai berinisiatif untuk membantu rekan yang kesulitan tanpa harus diminta terlebih dahulu.

Pernyataan ini menunjukkan adanya perubahan sikap dari pasif menjadi aktif, serta munculnya rasa kepemilikan (*sense of ownership*) terhadap pekerjaan. Rasa kepemilikan ini sangat penting, karena membuat staf merasa bahwa keberhasilan Tadika juga merupakan keberhasilan mereka secara pribadi.

Motivasi kerja juga mengalami peningkatan. Para peserta merasa lebih percaya diri setelah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan baru. Kepercayaan diri ini mendorong mereka untuk berani mengambil keputusan kecil, serta mengurangi rasa takut melakukan kesalahan. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh suasana pelatihan yang inspiratif dan mendukung, di mana para peserta saling memotivasi satu sama lain.

Etos kerja yang terbentuk pasca pelatihan juga lebih kuat. Staf menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik, misalnya datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, serta menjaga komunikasi profesional dengan rekan kerja. Mereka juga lebih menghargai kerja sama tim dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Jika dibandingkan dengan kondisi sebelum pelatihan, perubahan sikap dan motivasi ini jelas memperlihatkan efektivitas program. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memberikan dorongan psikologis bagi staf untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat.

KESIMPULAN

Pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di Tadika Al Fikh Orchard HQ Malaysia terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan staf, mendorong perubahan sikap serta motivasi kerja ke arah yang lebih positif, dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja serta profesionalisme di lingkungan kerja. Melalui pelatihan ini, staf menjadi lebih percaya diri, proaktif, dan mampu bekerja sama secara efektif, sehingga mendukung terciptanya budaya kerja yang harmonis dan produktif di Tadika. Agar dampak positif ini berkelanjutan, pelatihan sebaiknya dilakukan secara berkala dengan dukungan *mentoring*, evaluasi berkesinambungan, serta penguatan budaya belajar bersama di lingkungan kerja.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan kepemimpinan, seperti keterbatasan waktu akibat padatnya aktivitas operasional, perbedaan tingkat pemahaman dan latar belakang peserta, serta keterbatasan sumber daya dalam penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan. Selain itu, tantangan lain adalah menjaga konsistensi penerapan ilmu kepemimpinan di lapangan, mengingat sebagian staf masih membutuhkan pendampingan lebih intensif untuk benar-benar menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang dipelajari. Tantangan ini perlu dikelola dengan strategi yang tepat agar pelatihan kepemimpinan dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollah. (2020). *Menjadi Guru Professional: Studi tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Guru di Zaman Milenial* (1st ed.). UNJ Press.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297–307.
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan

- Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 238–245.
- Faradiba, S., Muchsin, S., & Hayat. (2021). Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online di Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 277–286.
- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. *El-Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25.
- Haryono, S., Febriansyah, & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(1), 21–28.
- Jaliah, Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Magdalena, P., Arifin, H. A., Nurhaida, Sopali, M. F., Azizi, P., Putrie, R. A., Pratama, L., Charli, C. O., Mardika, N. H., Maghfirah, N., Syamsudin, & Yuliana, N. (2025). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)* (N. H. Mardika, Ed.; 1st ed.). CV. Gita Lentera.
- Milenia, A. F., Sibarani, J. L., & Hidayat, A. (2022). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Realisasi Anggaran sebagai Pengukuran Kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perpajakan*, 5(2), 105–113.
- Mokobombang, W., & Nasir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618.
- Prasetyo, W. H., & Nugrahen, A. P. (2020). Analisis Realisasi Anggaran Belanja Dalam Rangka Mengukur Efektivitas Dan Efisiensi Penyerapan Anggaran Belanja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Magelang Periode 2015–2019. *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 1–10.
- Risman. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68.
- Sahwi, & Citriadin, Y. (2025). Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan yang Berdampak Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika*, 6(1), 506–509.

Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 454–467.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977.