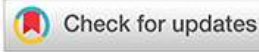


PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 JEMBER JAWA TIMUR



^{1*}Triyan Febriandika, ²Yunus Handoko, ³Ike Kusdyah Rachmawati

^{1,2,3}Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen,
Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang - Indonesia

e-mail:

^{1*}triyandika@gmail.com (*corresponding author*)

²yunushandoko@gmail.com

³ikekusdyah@gmail.com

ABSTRACT

The quality of a school is reflected in teacher performance, which significantly impacts overall education quality. Teacher performance is the outcome of tasks performed based on skills, experience, commitment, and time management. Assessing this performance is crucial for identifying obstacles and rectifying errors to achieve learning goals. At SMPN 1 Jember, teacher performance is commendable, meeting 80% of the school target, yet teachers often struggle with administrative duties, which can detract from classroom focus. This study aims to determine whether competence, leadership style, and training individually and collectively influence teacher performance at SMPN 1 Jember. Using multiple linear regression with SPSS 29 software, the research employs a saturated sampling method, involving all 48 teachers at SMPN 1 Jember. Findings indicate that competence and leadership style positively and significantly impact teacher performance, while training has a negative yet significant effect. Collectively, competence, leadership style, and training positively and significantly influence teacher performance at SMPN 1 Jember.

Keywords: Teacher Performance; Competence; Leadership Style; Training

Diterima (Received) : 19-07-2024

Direvisi (Revised) : 05-11-2024

Disetujui (Approved) : 08-11-2024

Dipublikasi (Published) : 11-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pendidikan dewasa ini berperan sebagai fondasi kehidupan manusia, harus diselenggarakan secara optimal dan berorientasi pada masa depan. Tujuannya adalah mengembangkan potensi dan mencerdaskan manusia agar siap menghadapi masa depan (Rorimpandey, 2020). Menurut Madjid (2016) Pendidikan penting karena mencerminkan keberhasilan suatu negara dalam pembangunan sumber daya manusia. Dikutip dari kompasiana.com (2020) tentang hasil survei *Political and Economic Risk Consultant (PERC)*, kualitas pendidikan di Indonesia berada di urutan ke-12 dari 12 negara di Asia, dari data tersebut dapat disimpulkan kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih memprihatinkan.

Menurut Joen (2022) Kualitas pendidikan di Sekolah ditentukan dengan kinerja sumber daya manusia yang ada yakni guru. Rachmawati (2008) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu tindakan untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Sehingga para guru dapat mengelola dan melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja guru guna mendukung kualitas pendidikan di Indonesia. Dari hasil wawancara dengan urusan kurikulum SMPN 1 Jember didapatkan informasi bahwa kinerja guru di SMPN 1 Jember berjalan baik yakni berkisar 80% dari target sekolah, namun guru masih sering terbebani oleh urusan administratif yang begitu banyak seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pelaporan, dan lain sebagainya. Hal ini sering membuat guru kehilangan fokus saat pembelajaran di kelas.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan Pendidikan formal di tempat penugasan (UU tentang Guru dan Dosen no 14 tahun 2005 Bab I pasal 10). Kompetensi guru menjadi acuan bagi kepala sekolah di SMPN 1 Jember untuk menetapkan target sekolah. Selama ini ada sebagian guru yang belum memenuhi kriteria kompetensi yang ada.

Dalam menentukan kualitas kinerja guru tidak terlepas dari kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan yang efektif terlihat pada interaksi antara situasi dan perilaku pemimpin (Gibson et.al dalam Wahyudi, 2015). Menurut Joen (2022) Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Dari hasil wawancara dan observasi pengaruh kepala sekolah dalam menjadi mentor dan motivator sangatlah penting, dengan pergantian kepala sekolah di SMPN 1 Jember membuat guru harus beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Menurut Mangkunegaran (2017), pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh sekolah. Pelatihan yang diikuti oleh guru di SMPN 1 Jember terintegrasi dengan program pemerintah melalui laman PMM (Platform Merdeka Mengajar) yang didalamnya terdapat bagian pengembangan diri diantaranya pelatihan mandiri, komunitas, seleksi kepala sekolah, refleksi kompetensi, dan LMS (*Learning Management System*). Guru ditargetkan memperoleh 32 poin atau 4-6 pelatihan tiap bulannya. Selama ini guru sering mengeluh terhadap target poin pelatihan tersebut. Pelatihan Mandiri memuat berbagai materi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik.

Menurut penelitian Hasdin (2018), didapatkan data bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, serta kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan

menurut penelitian dari Yuniz (2020) didapatkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menyebabkan adanya *gap research* sehingga diperlukan sebuah penelitian lanjutan yang bisa mendukung penelitian sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, dan pengaruh bersama-sama kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Jember Jawa timur.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi adalah perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Hasnawati, 2020). Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak (Usman, 2014). Terdapat lima dimensi/indikator kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2014) yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap atau tingkah laku yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahannya untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan agar mau dan bisa bekerja sesuai dengan kesepakatan organisasi sekolah guna tercapainya tujuan lembaga sekolah (Baharuddin dan Umiarso, 2012). Masih menurut Baharuddin dan Umiarso (2012), indikator gaya kepemimpinan meliputi instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Siswanti (2015) menjelaskan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian atau persepsi guru terhadap sikap atau tingkah laku yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahannya untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan agar mau dan bisa bekerja sesuai dengan kesepakatan organisasi sekolah

Pelatihan

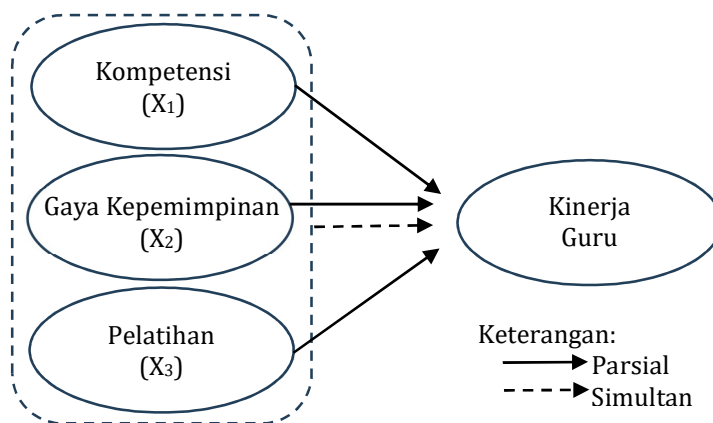
Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar (Mangkunegaran, 2017). Secara umum tujuan pelatihan guru dinyatakan oleh Moekijat dalam Syukur (2012) adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan.

Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2014) kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seorang guru untuk meraih suatu tujuan. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Joen, 2022). Menurut Denis dalam Majidah (2020), guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai administrator kelas. Berdasarkan BNSP (2007) tentang standar proses untuk satuan pendidikan dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini menguji variabel dengan hipotesis secara parsial yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru (H1), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (H2), pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru (H3), dan pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru (H4). Kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: Peneliti, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru di SMPN 1 Jember Jawa Timur.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Jember Jawa Timur.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Jember Jawa Timur.
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Jember Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif yakni penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 1 Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 48 responden dengan menggunakan metode *non-probability sampling* atau sampel jenuh, dimana semua anggota polpulasi adalah sampel (Sugiyono, 2017). Penelitian ini memakai data berupa: data kualitatif, yang merupakan data sekunder berupa wawancara dan observasi gambaran kinerja guru, kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan; serta data kuantitatif, yang merupakan data primer, yang merupakan angka, yaitu perolehan angket penelitian. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dimana data akan diambil secara langsung kepada narasumber. Penelitian ini data utamanya bersumber melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden guru untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Teknik analisis yang akan

digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, koefisien regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik (Ghozali, 2016). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan pengujian One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test dimana nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters	Mean	0,0000000	
	Std.Deviation	6,96684066	
Most Extreme Differences	Absolute	0,109	
	Positive	0,109	
	Negative	-0,090	
Test Statistic		0,109	
Asmp. Sig. (2-tailed)		0,200	
Monte Carlo Sig	Sig	0,154	
	99%Confidence interval	Lower Bound	0,144
		Upper Bound	0,163

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asmp. Sig. (2-tailed) yang didapatkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable bebas dan variable terikat dalam suatu model regresi linear berganda, dalam pengujian ini menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016) jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka hasil tidak menunjukkan terjadi gangguan multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,843	1,186
	X2	0,622	1,607
	X3	0,718	1,392

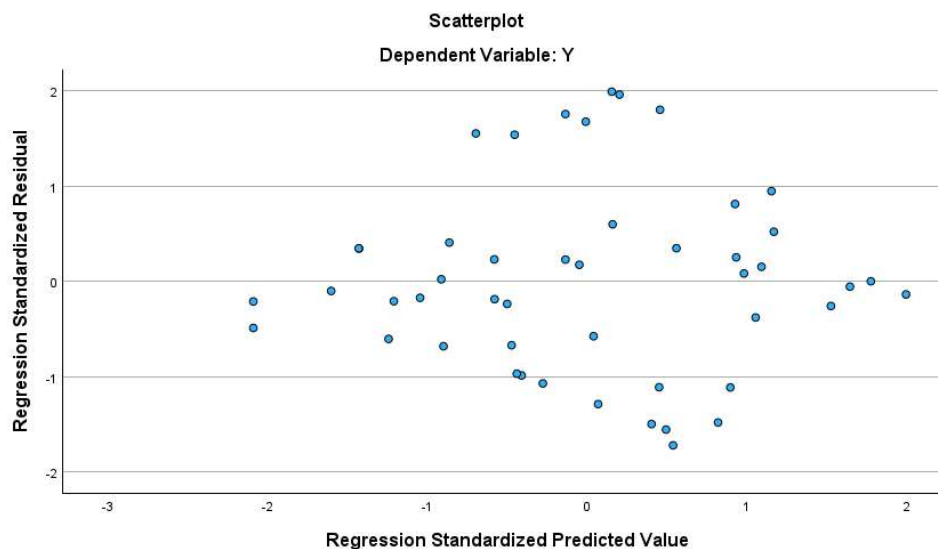
a. Dependent Variabel Y
 Sumber: Output SPSS 29, 2024

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,100, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat kesamaan atau tidak antara varians dan residual dalam pengamatan satu dan lainnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dengan dasar analisis bahwa jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Duli, 2019). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 29, 2024

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa masing-masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual.

Uji Korelasi dan Determinasi

Dalam tingkat hubungan antaran variabel terikat dengan beberapa variabel bebas dapat dinyatakan dalam koefisien korelasi ganda dengan simbol R (Budiwanto, 2017).

Koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel (Hasan, 2019). Menurut Duli (2019) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Duli, 2019). Hasil uji korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,841	0,707	0,687	4,648

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,841 dengan interval koefisien 0,80 yang artinya hubungan variabel independent terhadap dependen sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien regresi (R^2) sebesar 0,707 sehingga dapat dinyatakan bahwa sekitar 70,7% dari total keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel independen yang lain, selain kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen dan dependen (Duli, 2019). Dalam penelitian ini pengujian tersebut digunakan untuk memprediksi suatu hubungan variabel penelitian yaitu kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	47,302	11,811
	Kompetensi	0,856	0,204
	Gaya Kepemimpinan	0,653	0,100
	Pelatihan	-0,614	0,114

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 47,302, artinya variabel kinerja guru telah memiliki nilai sebesar 47,302 ketika variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel kompetensi meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi (b_1) yaitu 0,856 poin. Ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi (b_2) yaitu 0,653 poin. Ketika variabel

pelatihan meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi (b_3) yaitu 0,614 poin. Selengkapnya dapat dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$Y = a \text{ (konstanta)} + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
$$Y = 47,302 + 0,856 X_1 + 0,653 X_2 - 0,614 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji-t

Menurut Ghozali (2016) uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* 0,05% atau ($\alpha=5\%$) jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka dapat dinyatakan dengan variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sujarweni, 2015). Hasil dari Uji-t dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil uji t

	Model	t	Sig.	Cut Off
1	(Constant)	4,005	<0,001	
	Kompetensi	4,187	<0,001	Sig
	Gaya Kepemimpinan	6,534	<0,001	<0,05
	Pelatihan	-5,389	<0,001	

a. Dependent Variabel Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Secara parsial nilai signifikansi kompetensi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki nilai yang sama yakni $<0,001 < 0,05$ sehingga secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel kompetensi t hitung 4,187 $>$ t tabel 2,015 nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru. Untuk variabel gaya kepemimpinan t hitung 6,534 $>$ t tabel 2,015 nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antar variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai koefisien variabel pelatihan bertanda negatif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif pada hubungan antar variabel pelatihan terhadap kinerja guru dengan $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel yakni $-5,389 < -2,015$.

Uji-F

Uji-F dilakukan dengan tujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Lalu pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$) jika F hitung $<$ dari F tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka variabel independen bersama-sama tidak berpengaruh terhadap pengaruh dependen. Jika F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 maka secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil dari Uji F dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2291,409	3	763,803	35,357	<0,001
	Residual	950,508	44	21,602		
	Total	3241,917	47			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, gaya Kepemimpinan
Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 35,357 dengan F-tabel sebesar 2,81 sehingga nilai F hitung > dari F tabel yang artinya signifikan sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah kompetensi yang diberikan maka kinerja guru semakin tinggi. Hasil tersebut menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu meningkatkan kompetensi guru sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan kompetensi guru dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Guru akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat pengetahuan atau kompetensi yang memadai. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Amiruddin (2018) menyebutkan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah ialah gaya konsultatif. Artinya dengan perilaku pemimpin yang memandang pekerja sebagai partner dalam mencapai tujuan yang sama, untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Kekuatan dari pernyataan ini adalah adanya keterlibatan guru dalam memecahkan suatu masalah sehingga mengurangi unsur ketergantungan pada pemimpin. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Hasdin (2018) menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja guru akan sangat tergantung pada seberapa besar kepemimpinan kepala sekolah di sekolah. Semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan maka kinerja guru akan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Priyanto (2018) dimana H_0 "pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja" tidak terbukti. Sebagian guru yang dipilih menjadi peserta pelatihan tidak berdasarkan kriteria pengalaman kerja. Hal ini bisa berdampak terhadap kurang

optimalnya pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini mencerminkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru namun dengan arah negatif.

Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap variabel kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan yang diberikan maka kinerja guru semakin tinggi dan baik. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan dengan penelitian Hasdin (2018) menyebutkan kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja guru dapat ditarik kesimpulan kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin kompeten maka semakin tinggi kinerja guru dan semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru. Sedangkan pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin banyak atau tinggi pelatihan yang diprogramkan maka semakin rendah kinerja guru. Secara simultan kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan maka semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan penelitian dapat disarankan terkait kinerja melalui kebijakan kepala sekolah dapat memberikan pendampingan tambahan kepada guru dalam implementasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kepala sekolah bisa mengadakan sesi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan strategi terbaik dalam mengajar sesuai dengan RPP. Melalui kebijakan Kepala Sekolah hendaknya bisa memilah pelatihan yang akan diikuti oleh guru, dan mengatur waktu pelatihan sehingga tidak mengganggu jam mengajar guru di kelas, selain itu pemilihan peserta pelatihan dengan relevansi materi pelatihan perlu diperhatikan oleh guru.

Bagi penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel atau intervening yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja

DAFTAR RUJUKAN

- Badaruddin dan Umiarso. (2012). Pendidikan Kepemimpinan Islam Antara Teori Dan Praktik. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Budiwanto, S. (2017). Metodologi Penelitian dalam Keolahragaan. Malang: FIK UM.
- Duli, N. (2019). Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2019). Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnawati. (2020). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Perundang – Undangan. Sidrap. Journal UIN Alaudin Volume IX, Nomor 1 Hal 68-78.

- Joen, S. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu : Magama (Anggota IKAPI).
- Kasim, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu. Palu: *Proceeding Biology Education Conference* Vol 15, No 1 Hal 547-553.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Majidah, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* Vol 14, No 2 Hal 105-112.
- Mangkunegaran, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martinus. (2020). *Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Online.
<https://www.kompasiana.com/martinus44557687/>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa. (2014). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasri, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Se-Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management* Vol 3, No 1.
- Priyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Syukur, F. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Usman, M. U. (2014). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung:Alfabeta.