

PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK DI KECAMATAN PEKALONGAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Subiyanto¹, Muhammad Ihsan Dacholfany², Sutrisni Andayani^{3*}, Harjoko⁴

^{1,2,3*4} Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: subi.yanto611@gmail.com¹⁾
mihsandacholfany@yahoo.com²⁾
trisnimath.andy@gmail.com^{3*)}
harjoko@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini bersifat *ex post facto* dengan jumlah populasi 70 orang guru sebagai sample penelitian menggunakan proposional random sampling sehingga diperoleh sample sebanyak 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisoner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) Hasil analisa data Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah 5,266, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,266 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Hasil analisa data Pelatihan Kerja dengan Kinerja Guru adalah 6,092, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,092 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. (3) Selanjutnya uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu 0,701. Jika dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,769 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), terdapat pengaruh langsung positif pelatihan kerja guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Kesimpulan penelitian adalah Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), terdapat pengaruh langsung positif pelatihan kerja guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Kata kunci: Kinerja Guru 1; Manajerial kepala Sekolah 2; Pelatihan Kerja 3

Abstract

This study aims to determine the effect of principal managerial and job training on teacher performance. This research method is *ex post facto* with a population of 70 teachers as the research sample using proportional random sampling so that a sample of 41 respondents is obtained. Data collection techniques using a questionnaire/questionnaire and interviews. The data analysis technique used t test and f test. The results of the study found that (1) The results of the analysis of the Principal Managerial Data with Teacher Performance were 5,266, while the t_{table} was 2,021 at the significance level (=5%) and df (degrees of freedom) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Because $t_{count} > t_{table}$ (5.266 > 2.021), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. (2) The results of the data analysis of Job Training with Teacher Performance are 6.092, while t_{table} is 2.021 at the significance level (=5%) and df (degrees of freedom) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Because $t_{count} > t_{table}$ (6.092 > 2.021), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. (3) Furthermore, the hypothesis test obtained that the correlation coefficient of the variables X_1 and X_2 to Y is 0.701. If consulted with the t_{table} price of 2.021 at the significance level (= 5%) and df (degrees of freedom) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Because $t_{count} > t_{table}$ (2.769 > 2.021), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. So it can be concluded that Principal Managerial (X_1) on Teacher Performance (Y), there is a direct positive effect of teacher job training (X_2) on Teacher Performance (Y), There is a positive influence on principal managerial (X_1) and job training (X_2) on teacher performance (Y). The conclusion of the study is that Principal Managerial (X_1) on Teacher Performance (Y), there is a direct positive effect of teacher job training (X_2) on Teacher Performance (Y), There is a positive influence of principal managerial (X_1) and job training (X_2) on teacher performance (Y).

Keywords: teacher performance 1; headmaster manager 2; job training 3

Received: Agustus 2022

Approved: Agustus 2022

Published: Agustus 2022

PENDAHULUAN

Model manajemen pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar (otonomi) kepada sekolah untuk mengelola dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk ikut berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan organisasi yang didalamnya mengandung unsur guru, unsur siswa, unsur staf administrasi, dan unsur manajerial kepala sekolah, serta unsur masyarakat yang disebut dengan komite sekolah. Artinya, manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Manajerial kepala sekolah dapat ditunjukkan dalam pelaksanaan pengelolaan atau manajerial yang diterapkan di setiap harinya. Manajerial kepala sekolah dapat ditekahui dari perilaku kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat unsur tersebut diaplikasikan menjadi beberapa perilaku kepala sekolah terhadap seluruh sumberdaya yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil *prasurvey* di SMK negeri maupun swasta se-Kecamatan Pekalongan Lampung Timur, masih ditemukan kendala-kendala yang dialami oleh guru, antara lain dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Tidak semua guru menguasai tata cara menyusun dan menerapkan rencana pelaksanaan pembelajaran, baik rencana pelaksanaan pembelajaran yang berbasis kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) maupun berbasis kurikulum 2013. Masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, metode yang digunakan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti *power point*, dan alat peraga lainnya juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Selanjutnya dalam mengembangkan materi pembelajaran, tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru yang masih rendah, kompetensi profesionalnya juga masih belum memenuhi standar. Menurut Supardi (2016: 73) kinerja guru yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut : (a) mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (e) kemampuan melaksanakan pengayaan, (f) kemampuan melaksanakan remedial.

Dalam mengartikan kinerja, para ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda akan tetapi memiliki keterkaitan pendapat satu dengan yang lain. Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesional. Sedangkan Menurut Mulyasa (2013: 88), Kinerja guru diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Menurut Wahjosumidjo (2008:100) dalam Nafilatur Rohmah menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer sangat membutuhkan tiga macam keterampilan

manajerial yaitu keterampilan konsep, keterampilan teknik, dan keterampilan hubungan manusia.

Sugiyono dan Rahadhini (2011) menyatakan perlunya faktor indikator penilaian kinerja guru yaitu: (1) Menguasai materi pelajaran, (2) Persiapan perangkat KBM, (3) Model metode dalam proses belajar mengajar, (4) Evaluasi, (5) Interaksi dengan siswa, (6) Berpartisipasi dalam mengelola manajemen sekolah, (7) Mentaati peraturan yang berlaku di sekolah.

Menurut Moch Idochi Anwar (2003:52) dalam Ade Mulyani, dalam mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang profesional. Kompetensi guru diukur dengan 10 kompetensi guru dilihat dari aspek-aspek yaitu (a) menguasai bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/sumber; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar-mengajar; (g) menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu kinerja guru juga turut berperan dalam menghantarkan tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengvaluasi peserta didik.

Kepala sekolah merupakan manajer bagi komponen-komponen sekolah yaitu guru, tenaga pendidik, dan siswa. Dalam proses menjalankan aktivitasnya, seorang manajer harus benar-benar memikirkan dan dapat merumuskan suatu program tujuan serta tindakan yang harus dilakukan, ia harus mampu menghimpun dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan sumber-sumber material lainnya, sebab keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber daya tersebut dalam mencapai tujuan. Selain itu manajer juga harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial dengan cara menciptakan situasi yang kondusif, serta memperoleh jaminan bahwa organisasi yang dikelolanya tetap berjalan mencapai tujuan, dan apabila terdapat penyimpangan diantara bagian-bagian organisasi tersebut, maka manajer wajib meluruskan.

Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003, 99) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu technical, human, dan conceptual.

Seorang guru memiliki kompetensi dalam pembelajaran yang biasanya diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terencana dan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta memperbaiki sikap dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Putra & Kumalputra, 2021).

Pendapat Widjaya (Fahrudin, 2011:10) yang menjelaskan beberapa tujuan komunikasi yaitu: (a) agar komunikan (penerima) mengerti apa yang disampaikan oleh

komunikator, sehingga komunikator harus menjelaskan dengan jelas; (b) memahami apa yang diinginkan oleh orang lain; dan (c) agar gagasan dapat diterima oleh meeting orang lain.

Menurut Armstrong (seperti dikutip oleh Manurung & Napitupulu, 2014 : 203) mengemukakan pelatihan adalah sebuah upaya terencana yang dirancang untuk memperoleh pemahaman yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Payaman Simanjuntak (seperti dikutip oleh Nababan et al, 2016 : 753) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah investasi di bidang sumber daya manusia dengan tujuan guna memperbaiki kemampuan dan keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memang sengaja diadakan atau diprogram untuk meningkatkan kompetensi kerja individu agar tujuan kerja dari suatu lembaga atau organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan yaitu Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan, keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Ismuha (2016:49) kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benarbenar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Sedangkan menurut Usman (2019:23) manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai manajer pendidikan profesional berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (Skill), dan sikap (attitude) untuk melakukan suatu pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara profesional serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah kemampuan yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin dan mengembangkan sekolah dengan manajerial yang tepat, maka akan tercipta lingkungan sekolah yang kondusif sesuai dengan perencanaan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian *Ex-Post Facto* atau pengukuran sesudah kejadian. Artinya penelitian ini mengungkap data yang telah ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel penelitian, melainkan mengungkap fakta berdasarkan pengukuran yang telah ada pada responden. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Di Kecamatan Pekalongan Kabupaten Lampung Timur sebanyak 70 guru terdiri dari 32 guru SMK Negeri 1 Pekalongan dan 16 guru SMK Minhajut Thulab dan 22 SMK Wahid Hasyim Ma'arif NU 05 dengan teknik *cluster proportional random sampling* atau acak. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket/ kuisisioner dan wawancara tidak terstruktur.

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah: 1) Pengujian prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas data dan uji homogenitas varians data. Pengujian prasyarat analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari lapangan mempunyai sebaran data normal dan mempunyai variansi yang sama. 2) Pengujian hipotesis, menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis dilakukan terhadap masing-masing pengaruh positif Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru, Manajerial Kepala Sekolah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data manajerial kepala sekolah (X_1) diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,789. Dan pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,561. Hal ini berarti nilai KSZ maupun nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, sehingga data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji normalitas data pelatihan kerja diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Z (KSZ) sebesar 1,114 dan pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,167. Hal ini berarti nilai KSZ maupun nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau ($KSZ > \alpha$), sehingga dapat disimpulkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Evi Susanti (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk uji homogenitas manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru bahwa nilai sig. Diperoleh sebesar 0,239 hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua data mempunyai variansi yang sama atau homogen, dan untuk uji homogenitas pelatihan kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai sig. Sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga kedua data dapat disimpulkan homogen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pusporini Palupi J, Andriani Prayuda (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

1) Pengujian Hipotesis 1 Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh antara X_1 dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.401	4.948

a. Predictors: (Constant), manajerial kepala sekolah

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

Tabel tersebut model summary diperoleh R sebesar 0,645. Untuk nilai r_{tabel} dapat dilihat dari tabel r dengan taraf signifikansi 0,05 dan $N = 41$, sehingga diperoleh r_{tabel} 0,276. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%

diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti hubungan antara Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Coefficients^a X₁, terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.360	12.419		2.847	.001
	manajerial kepala sekolah	.467	.089	.645	5.266	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

2) Uji Hipotesis 2 Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya hasil analisis data Pelatihan Kerja dengan Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Pengaruh antara X₂ dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.474	4.633

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

Tabel tersebut model summary diperoleh R sebesar 0,698. Untuk nilai r_{tabel} dapat dilihat dari tabel r dengan taraf signifikansi 0,05 dan N = 41, sehingga diperoleh r tabel 0,276. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti ada hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Guru.

Coefficients^a X₂, terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.389	8.934		5.192	.000
	pelatihan kerja	.538	.088	.698	6.092	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

Tabel Coefficients^a dapat dilihat bahwa kolom sig (signifikan) diperoleh nilai sig = 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya coefficients analisis jalur artinya signifikan terhadap Kinerja Guru.

Dengan demikian Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

3) Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya hasil perhitungan data mengenai Manajerial Kepala Sekolah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Pengaruh antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.464	4.678

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, manajerial kepala sekolah

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

Tabel tersebut model summary diperoleh R sebesar 0,701. Untuk nilai r_{tabel} dapat dilihat dari tabel r dengan taraf signifikansi 0,05 dan $N = 41$, sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,276$. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif antara Manajerial Kepala Sekolah dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Coefficients^a X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.366	12.109		3.499	.001
	manajerial kepala sekolah	.090	.180	.124	.498	.621
	pelatihan kerja	.454	.191	.589	2.371	.023

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber hasil olahan data primer dengan software SPSS versi.21

Tabel Coefficients^a dapat dilihat bahwa kolom sig (signifikan) diperoleh nilai sig = 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya coefficients analisis jalur artinya signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diuraikan berikut ini:

Pertama, Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,645$, $a = 35,360$, $b = 0,467$, $t_{hitung} = 5,266$, $t_{tabel} = 2,021$ dan $\beta = 0,645$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh garis prediksi untuk memprediksikan efek Manajerial Kepala Sekolah guru terhadap Kinerja Guru adalah $\hat{Y} = a + bX_1 = 35,360 + 0,467X_1 =$ garis prediksi ini merupakan

perkiraan hubungan atau pengaruh Manajerial Kepala Sekolah guru terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan tabel perhitungan regresi di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh dalam analisa data Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah 5,266, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,266 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat diterima bahwa terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Kedua, pengaruh Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $a = 46,389$, $b = 0,538$, $t_{hitung} = 6,092$, $t_{tabel} = 6,092$ dan $\beta = 0,698$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh garis prediksi untuk memprediksikan efek Manajerial Kepala Sekolahguru terhadap Kinerja Guru adalah $\hat{Y} = a + bX_2 = 46,389 + 0,538X_2 =$ garis prediksi ini merupakan perkiraan hubungan atau Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan tabel perhitungan regresi di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh dalam analisa data Pelatihan Kerja dengan Kinerja Guru adalah 6,092, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,092 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Evi Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur. Iklim kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur. Kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur.. Evi Susanti (2021), Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur, *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 2180 - 2186.

Ketiga, Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Guru dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu 0,701. Jika dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi (=5%) dan df (derajat kebebasan) = $n-2 = 41 - 2 = 39$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,769 > 2,021), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat Manajerial Kepala Sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap Pelatihan Kerja. Guru yang mendapat Pelatihan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja Gurunya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pusporini Palupi J, Andriani Prayuda (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan kebutuhan bagi setiap guru yang ada disekolah untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Pelatihan yang pernah diselenggarakan di SMPN 14 Tangerang Selatan seperti pelatihan metode pembelajaran, pelatihan kurikulum, dan pelatihan komputerisasi.. Pusporini Palupi J,

Andriani Prayuda (2020), analisis pentingnya pelatihan dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMPN 14 Tangerang Selatan, *jurnal ekonomi efektif*, vol. 2, no.2, februari 2020.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan empirik yang sudah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ditemukan Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 0,713 atau 71,3% dalam mempengaruhi Kinerja Guru, sisanya adalah faktor lain. Jadi, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), terdapat pengaruh langsung positif pelatihan kerja guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)., terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ainul Fitriyah dan Sri Isnowati. (2021). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*, *Journal Proceeding SENDIU*, ISBN: 978-979-3649-72-6.
- Engkay Karweti. (2010). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB*, *Jurnal Penelitian Pendidikan* 74, Vol. 11, No. 2.
- Fahrudin, Ahmad. (2011). *Komunikasi Antara Kepala Sekolah dengan Guru di MTs Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/5012>. Diakses pada 1 Februari 2014.
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Ismuha, Jaelani AR & Khoirudin (2016). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*, *Jurnal Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 49-50.
- Manurung, S. & Efendi Napitupulu. (2014). *Strategi pelatihan dan tipe kepribadian terhadap hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) pengenalan pemanfaatan tik*. *Jurnal teknologi informasi & komunikasi dalam pendidikan*, (2) 201-212.
- Mulyani, Ade. (2012). *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK Sekabupaten Purwakarta*, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol.XIV No.1 April.

- Mulyasa. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nababan, Y. R., Hendra N. Tawas & Jantje Uhing. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA, 4 (3), 23-24.
- Palupi J, Pusporini, Andriani Prayuda. (2020). *Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 14 Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif, vol. 2, no. 2.
- Putra, B.A.M. & Kumala Putra I. (2021) *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 12 (1) 55-72.
- Rohmah, Nafilatur. (2014). *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Surabaya, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, April, hlm. 141-151.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Susanti, Evi (2021), *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur*, Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5.
- Usman, Nasir dan Murniati. (2019). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Banten; AnImage.