

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA YAYASAN MARSUDIRINI BOGOR

Nazifah Husainah¹, M Yusuf², Adam³
Universitas Muhammadiyah Jakarta ^{1,2,3}
nazifah.husainah@umj.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja guru dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dari sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber informasi melainkan diperoleh melalui media perantara. Populasi Penelitian ini karawan Yayasan Marsudirini Bogor sebanyak 60 responden, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dari populasi yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Simpulan, ada beberapa variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan dan ada juga variabel yang saling berpengaruh

Kata kunci: Kinerja dan Kompetensi, Kepemimpinan, Pelatihan.

ABSTRACT

This research aims to analyze empirical evidence regarding the influence of principal leadership and teacher training on teacher performance with competency as a mediating variable. This research method uses quantitative methods from secondary data sources, namely data obtained indirectly from information sources but rather obtained through intermediary media. The population of this research is 60 respondents from the Marsudirini Bogor Foundation. The sampling technique in this research is Non-Probability Sampling from the population, namely a sampling technique based on chance. The research results show that the principal's leadership has no effect on teacher competence. Training has a significant positive effect on teacher competency. The principal's leadership has a significant positive effect on teacher performance. Training has no effect on teacher performance. Teacher competency has a significant positive effect on teacher performance. The principal's leadership has no effect on teacher performance through teacher competency. The principal's leadership has a significant positive effect on teacher performance through teacher competency.

Keywords: Leadership, Training, Performance and Competency..

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan kemampuan siswa agar menjadi manusia yang mempunyai iman dan taqwa kepada Tuhan yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, dan menjadi masyarakat yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Masrum, (2021), mengatakan bahwa guru adalah komponen penting dalam proses pendidikan. Guru sebagai tenaga edukatif berperan menjalankan tugasnya dengan kompeten dan profesional. Guru tidak sekedar mengajar dan mentransfer ilmu pengetahuan saja, tetapi juga dituntut untuk membimbing, menjadi teladan, serta melakukan tugas-tugas administratif.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara para guru dan siswa hingga tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran (Masrum, 2021). Evaluasi perlu dilakukan terhadap kinerja guru dengan tujuan mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui unsur mana yang sudah optimal dan yang masih kurang.

Pendidikan akan berhasil dengan baik bila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik diharapkan Pendidikan akan menghasilkan anak-anak sesuai dengan harapan bangsa. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, dikatakan bahwa masalah utama yang dihadapi Yayasan marsudirini Bogor ialah terkait kinerja guru. Kinerja pegawai, menurut Robbins & Judge, (2018), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Priansa, (2020), kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru terlihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan selama pelaksanaan pekerjaan tersebut (Janah et al., 2019). Kinerja guru ialah suatu keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan, menerapkan dan menilai hasil belajar siswa (Lalupanda, 2019). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari kemampuan itu sendiri.

Yayasan Marsudirini Bogor adalah Yayasan yang bergerak dibidang Pendidikan dimana Yayasan ini merupakan Yayasan yang terdiri dari tingkat SD sampai SMA, dimana jumlah siswa siswinya cukup banyak. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan setiap tiga bulan sekali dengan metode supervisi langsung. Adapun aspek yang dinilai selama supervisi langsung antara lain berkaitan dengan persiapan pembelajaran, apersepsi dan motivasi, penguasaan materi pembelajaran, penerapan strategi pembelajaran yang mendidik, penerapan pendekatan *scientific*, pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran, pelibatan peserta didik dalam pembelajaran, penggunaan Bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, perangkuman materi pembelajaran, dan penutup pembelajaran.

Pada aspek persiapan pembelajaran, guru dinilai masih kurang dalam menjelaskan kompetensi dasar, tujuan pembelajaran, atau indikator pencapaian kompetensi sehingga maksud dari kegiatan pembelajaran tidak terkomunikasikan yang menyebabkan siswa kurang mandiri selama proses pembelajaran. Selanjutnya pada aspek penerapan strategi pembelajaran, guru dinilai masih kurang dalam menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik dalam mengemukakan pendapat sehingga proses pembelajaran dinilai kurang interaktif. Pada aspek penerapan pendekatan *scientific*, guru dinilai masih kurang dalam memancing peserta didik untuk bertanya selama proses pembelajaran sehingga siswa kurang terlatih dalam berpikir kritis. Pada aspek pemanfaatan sumber belajar/ media dalam pembelajaran, guru dinilai masih kurang dalam penggunaan sumber belajar yang bervariasi dan media pembelajaran sehingga siswa terlihat jenuh dan kurang menunjukkan ketertarikan selama proses pembelajaran. Kepala sekolah juga mengatakan bahwa beberapa guru sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi, terutama guru-guru senior dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dan guru-guru dengan usia 40 tahun ke atas. Hal ini menjadikan guru kurang mampu untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan di kelas. Selain itu, proses pembelajaran menjadi terhambat ketika dunia pendidikan mengalami kendala seperti wabah virus corona yang pada saat itu mengharuskan para guru untuk membuka diri dan bersahabat dengan teknologi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Marsudirini Bogor”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan suatu rencana yang dibuat untuk mengumpulkan, mengukur, serta menganalisis data atas dasar pertanyaan penelitian dari studi. Desain penelitian adalah sebagai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti bertujuan untuk menguji variabel independen kepemimpinan dan pelatihan guru, variabel dependen kinerja guru dengan kompetensi sebagai variabel *intervening*.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Data tersebut akan diolah dan dianalisis secara kuantitatif sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti kemudian hasil tersebut akan ditarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengetahui jawaban yang diberikan mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, kinerja guru dan kompetensi. Berikut merupakan tanggapan responden mengenai masing-masing variabel berbentuk tabel.

Tabel 1.
Analisis deskriptif

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|-----------------------------|---|------|----------|
| Kepemimpinan kepala sekolah | Pemimpin saya merupakan panutan dalam sekolah | 4,10 | Setuju |
| | Pemimpin di hormati dan di percaya oleh para karyawan | 4,18 | Setuju |
| | Pemimpin saya dapat memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan | 4,12 | Setuju |
| | Berada di dekat pemimpin saya, menumbuhkan rasa percaya diri dan menimbulkan semangat kerja | 4,00 | Setuju |
| | Karyawan merasa bangga bergabung dengan pemimpin ini. | 3,98 | Setuju |
| | Pemimpin dapat memberi motivasi dan inspirasi kepada saya untuk bekerja lebih baik | 4,08 | Setuju |
| | Pemimpin dapat menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan | 4,00 | Setuju |
| | Pemimpin mampu menciptakan rasa optimis bawahannya | 4,13 | Setuju |
| | Pemimpin membangkitkan rasa antusiasme pada bawahannya | 4,03 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------|--|------|----------|
| | Pemimpin melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas | 4,15 | Setuju |
| | Pemimpin mendorong saya untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan | 4,05 | Setuju |
| | Pemimpin mendorong bawahannya untuk menemukan cara baru yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan | 4,08 | Setuju |
| | Pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide-ide yang baik untuk sekolah | 4,02 | Setuju |
| | Pemimpin mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara cermat dan rasional | 4,10 | Setuju |
| | Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang | 4,03 | Setuju |
| | Pemimpin berusaha meningkatkan pengembangan diri bawahan | 4,00 | Setuju |
| | Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu yang berbeda | 4,05 | Setuju |
| | Pemimpin bersedia mendengarkan aspirasi, mendidik dan melatih bawahannya | 4,10 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------------|---|------|----------|
| Pelatihan guru | Pemimpin dapat melihat potensi dan prestasi dan kebutuhan para bawahannya serta dapat memfasilitasinya | 4,25 | Setuju |
| | Pemimpin harus dapat menghargai, memahami, dan memperhatikan keinginan untuk berprestasi dan perkembangann bawahannya | 4,13 | Setuju |
| | Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat | 4,15 | Setuju |
| | Peserta yang ikut dalam pelatihan tepat sasaran | 4,17 | Setuju |
| | Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan rencana diawal | 3,93 | Setuju |
| | Pelatihan didukung dengan fasilitas yang baik | 4,23 | Setuju |
| | Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien | 4,17 | Setuju |
| | Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan | 4,25 | Setuju |
| | Instruktur menguasai materi ppelatihan sehingga peserta mampu menjelaskan materi dengan baik | 4,22 | Setuju |
| | Pendidikan yang dimiliki instruktur memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan | 4,08 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------|---|------|----------|
| | Instruktur dapat memahami materi yang hendak disampaikan sehingga mendukung kegiatan pelatihan yang dilakukan | 4,17 | Setuju |
| | Kegiatan pelatihan berjalan dengan lancar dan kondusif | 4,12 | Setuju |
| | Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami | 4,15 | Setuju |
| | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan | 4,15 | Setuju |
| | Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan | 4,15 | Setuju |
| | Saya memahami materi yang sudah dibuat oleh sekolah | 4,12 | Setuju |
| | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan tanggap dan cepat | 4,00 | Setuju |
| | Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan | 4,00 | Setuju |
| | Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi | 3,97 | Setuju |
| | Metode pelatihan yang diberikan sekolah cukup menarik | 3,97 | Setuju |
| | Metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan memberikan | 4,08 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|--------------|---|------|----------|
| Kinerja guru | kemudahan untuk mendapatkan materi pelatihan yang dibutuhkan Sekolah | | |
| | memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang telah didapat | 4,07 | Setuju |
| | Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan | 4,05 | Setuju |
| | Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan | 4,10 | Setuju |
| | Pelatihan yang diberikan dapat menarik saya untuk mengikutinya | 4,03 | Setuju |
| | Saya berpartisipasi aktif dalam melaksanakan program yang diberikan sekolah | 4,00 | Setuju |
| | Dengan mengadakan pelatihan, saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi | 4,05 | Setuju |
| | Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar | 4,25 | Setuju |
| | Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa | 4,18 | Setuju |
| | Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai | 4,15 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------|--|------|----------|
| | pengajaran pada awal semester | | |
| | saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik | 3,78 | Setuju |
| | saya usahakan untuk menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi benar-benar rampung dalam semester itu | 4,02 | Setuju |
| | Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru | 4,25 | Setuju |
| | Saya menerapkan hasil tentang pembelajaran yang pernah saya ikuti dalam seminar online | 3,90 | Setuju |
| | Dalam menjelaskan materi pembelajaran, saya memberikan contoh pada kehidupan rill yang dialami siswa shari-hari | 4,28 | Setuju |
| | Saya berusaha memberikan sharing materi pembelajaran mengacu pada buku dan kurikulum berlaku | 4,17 | Setuju |
| | Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi | 4,37 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|------------|--|------|----------|
| Kompetensi | Saya aktif mengikuti seminar online untuk saya terapkan dalam pembelajaran | 3,90 | Setuju |
| | Saya menetapkan meteri ajaran berdasarkan karakteristik siswa | 3,98 | Setuju |
| | Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester | 4,08 | Setuju |
| | Saya kumpulkan tepat waktu, tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa | 4,15 | Setuju |
| | saya menilai pekerjaan siswa secara objektif | 4,32 | Setuju |
| | Saya memiliki pengahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll | 4,28 | Setuju |
| | Saya memiliki pengetahuan dengan bahan yang saya ajarkan ke murid | 4,23 | Setuju |
| | Saya memiliki pengetahuan sesuai bidang keahlian saya | 4,30 | Setuju |
| | saya memiliki pengetahuan dalam mengajar | 4,30 | Setuju |
| | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 4,25 | Setuju |
| | Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada siswa | 4,20 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------|---|------|----------|
| | tentang informasi yang dibutuhkan | | |
| | Saya memahami tujuan perusahaan | 4,03 | Setuju |
| | Saya memahami visi dan misi sekolah | 4,22 | Setuju |
| | Saya mengetahui dan memahami peraturan yang ada di sekolah | 4,22 | Setuju |
| | Saya memahami prosedur atau SOP yang telah diberikan sekolah | 4,15 | Setuju |
| | Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | 4,22 | Setuju |
| | Saya kemampuan yang saya miliki bisa untuk mengerjakan tugas | 4,20 | Setuju |
| | Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani | 4,05 | Setuju |
| | Saya memiliki kemampuan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani | 4,10 | Setuju |
| | Saya memiliki kemampuan dalam mengajar | 4,13 | Setuju |
| | Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku disekolah | 4,27 | Setuju |
| | Saya melaksanakan ngajar disekolah tepat waktu | 4,28 | Setuju |
| | Saya menjelaskan bahan ajar sesuai dengan SOP | 4,18 | Setuju |

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|----------|--|------|----------|
| | Saya menjelaskan bahan ajar yang mudah dipahami siswa | 4,25 | Setuju |
| | Saya senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesa rekan kerja | 4,25 | Setuju |
| | Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku | 4,30 | Setuju |
| | Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | 4,23 | Setuju |
| | Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja | 4,27 | Setuju |
| | saya meminta maaf atas kesalahhan yang telah saya perbuat | 4,27 | Setuju |
| | Saya mampu menghargai pendapat sesama rekan kerja | 4,25 | Setuju |
| | Saya melakukan indentifikasi yang berkaitan dengan minat siswa | 4,05 | Setuju |
| | Saya menghabiskan waktu mengajar karena sangat menikmatinya | 4,03 | Setuju |
| | Saya selalu memberikan pendapat selam diskusi pelajaran | 4,00 | Setuju |
| | Saya mempersilahkan siswa untuk bertanya ketika mengajar | 4,27 | Setuju |
| | Saya selalu memberikan tugas dan bahan materi kepada siswa | 4,05 | Setuju |

Berdasarkan tabel deskripsi variabel diatas diketahui rincian setiap indikator pada dimensi dimulai dari dimensi kepemimpinan kepala sekolah dimana indikator tertinggi adalah Pemimpin dapat melihat potensi dan prestasi dan kebutuhan para bawahannya serta dapat memfasilitasinya yaitu sebesar 4,25 sehingga dapat dikatakan bahwa pada indikator ini sudah cukup baik dan indikator dengan jumlah terendah adalah karyawan merasa bangga bergabung dengan pemimpin ini yaitu sebesar 3,98, sehingga pada indikator ini pimpinan diharapkan dapat mendorong agar dapat menjalin hubungan lebih baik dengan para guru. Kemudian pelatihan dimana indikator tertinggi adalah Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan yaitu sebesar 4,25 sehingga dapat dikatakan indikator ini sudah cukup dan indikator dengan jumlah terendah adalah Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan rencana diawal yaitu sebesar 3,93, sehingga dapat dijelaskan bahwa pada indikator waktu pelaksanaan perlu diperbaiki. Kemudian variabel kinerja guru dimana indikator tertinggi adalah saya menilai pekerjaan siswa secara objektif yaitu sebesar 4,32, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini sudah cukup baik dan indikator dengan jumlah terendah adalah saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik yaitu sebesar 3,78, sehingga dapat dikatakan bahwa pada indikator ini masih perlu ditingkatkan. Kemudian variabel kompetensi dimana indikator tertinggi adalah Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku yaitu sebesar 4,30 dan indikator dengan jumlah terendah adalah Saya selalu memberikan pendapat selama diskusi pelajaran yaitu sebesar 4,00, bila dilihat dari skor rata-rata jawaban responden sudah cukup baik.

Outer Model (Model Pengukuran)

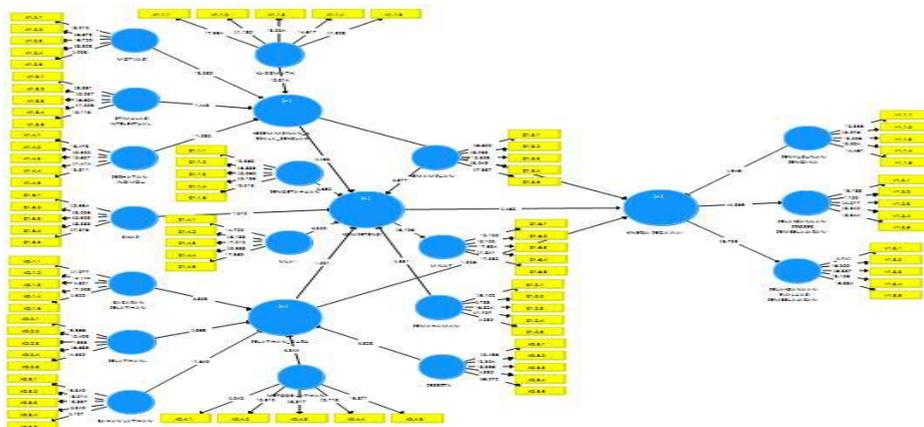
Model pengukuran ini adalah untuk memberikan interpretasi hubungan laten dengan indikator-indikatornya. Pada model pengukuran ini melakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas ini akan dilakukan dengan dua cara yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergent Validity

Uji *convergent validity* untuk mengetahui hubungan indikator dengan konstruk variabel *laten*. Hasil evaluasi *outer model* diujikan sebagai berikut:



Sumber : data penelitian diolah, 2023

Gambar 1. Skema *Outer Model*

Berdasarkan gambar grafik diatas nilai outer loading masih ada yang dibawah 0,05 sehingga perlu di drop dan diuji ulang. Berikut tabel setelah di drop.

Tabel 2.
Hasil *Outer Loading*

| Variabel | Indikator | <i>Outer Loading</i> | Keterangan |
|-----------------------------|-----------|----------------------|------------|
| Kepemimpinan kepala sekolah | X1.1.1 | 0,768 | Valid |
| | X1.1.2 | 0,753 | Valid |
| | X1.1.3 | 0,760 | Valid |
| | X1.1.4 | 0,727 | Valid |
| | X1.1.5 | 0,726 | Valid |
| | X1.2.1 | 0,779 | Valid |
| | X1.2.2 | 0,835 | Valid |
| | X1.2.3 | 0,772 | Valid |
| | X1.2.4 | 0,831 | Valid |
| | X1.2.5 | 0,694 | Valid |
| | X1.3.1 | 0,812 | Valid |
| | X1.3.2 | 0,782 | Valid |
| | X1.3.3 | 0,782 | Valid |
| | X1.3.4 | 0,817 | Valid |
| | X1.3.5 | 0,681 | Valid |
| | X1.4.1 | 0,757 | Valid |
| | X1.4.2 | 0,743 | Valid |
| | X1.4.3 | 0,739 | Valid |
| | X1.4.4 | 0,789 | Valid |
| X1.4.5 | 0,725 | Valid | |
| Pelatihan guru | X2.1.1 | 0,778 | Valid |
| | X2.1.2 | 0,760 | Valid |
| | X2.1.3 | 0,587 | Valid |
| | X2.1.4 | 0,724 | Valid |
| | X2.1.5 | 0,500 | Valid |
| | X2.2.1 | 0,807 | Valid |
| | X2.2.2 | 0,721 | Valid |
| | X2.2.3 | 0,686 | Valid |
| | X2.2.4 | 0,848 | Valid |
| | X2.2.5 | 0,831 | Valid |
| | X2.3.1 | 0,718 | Valid |
| | X2.3.2 | 0,726 | Valid |
| | X2.3.3 | 0,688 | Valid |
| | X2.3.4 | 0,570 | Valid |
| | X2.3.5 | 0,671 | Valid |
| | X2.4.1 | 0,620 | Valid |
| | X2.4.2 | 0,745 | Valid |
| | X2.4.3 | 0,817 | Valid |
| | X2.4.4 | 0,839 | Valid |
| | X2.4.5 | 0,873 | Valid |
| | X2.5.1 | 0,767 | Valid |
| | X2.5.2 | 0,714 | Valid |
| | X2.5.3 | 0,835 | Valid |
| | X2.5.4 | 0,645 | Valid |
| | X2.5.5 | 0,801 | Valid |
| Kinerja guru | Y1.1.1 | 0,714 | Valid |
| | Y1.1.2 | 0,779 | Valid |
| | Y1.1.3 | 0,753 | Valid |
| | Y1.1.4 | 0,612 | Valid |

| Variabel | Indikator | <i>Outer Loading</i> | Keterangan |
|------------|-----------|----------------------|------------|
| | Y1.1.5 | 0,830 | Valid |
| | Y1.2.1 | 0,822 | Valid |
| | Y1.2.2 | 0,632 | Valid |
| | Y1.2.3 | 0,837 | Valid |
| | Y1.2.4 | 0,828 | Valid |
| | Y1.2.5 | 0,835 | Valid |
| | Y1.3.1 | 0,636 | Valid |
| | Y1.3.2 | 0,770 | Valid |
| | Y1.3.3 | 0,775 | Valid |
| | Y1.3.4 | 0,717 | Valid |
| | Y1.3.5 | 0,834 | Valid |
| Kompetensi | Z1.1.1 | 0,797 | Valid |
| | Z1.1.2 | 0,897 | Valid |
| | Z1.1.3 | 0,834 | Valid |
| | Z1.1.4 | 0,862 | Valid |
| | Z1.1.5 | 0,843 | Valid |
| | Z1.2.1 | 0,890 | Valid |
| | Z1.2.2 | 0,734 | Valid |
| | Z1.2.3 | 0,807 | Valid |
| | Z1.2.4 | 0,910 | Valid |
| | Z1.2.5 | 0,742 | Valid |
| | Z1.3.1 | 0,886 | Valid |
| | Z1.3.2 | 0,901 | Valid |
| | Z1.3.3 | 0,765 | Valid |
| | Z1.3.4 | 0,854 | Valid |
| | Z1.3.5 | 0,896 | Valid |
| | Z1.4.1 | 0,794 | Valid |
| | Z1.4.2 | 0,802 | Valid |
| | Z1.4.3 | 0,776 | Valid |
| | Z1.4.4 | 0,814 | Valid |
| | Z1.4.5 | 0,860 | Valid |
| | Z1.5.1 | 0,852 | Valid |
| | Z1.5.2 | 0,859 | Valid |
| | Z1.5.3 | 0,879 | Valid |
| | Z1.5.4 | 0,868 | Valid |
| | Z1.5.5 | 0,829 | Valid |
| | Z1.6.1 | 0,770 | Valid |
| | Z1.6.2 | 0,729 | Valid |
| | Z1.6.3 | 0,807 | Valid |
| | Z1.6.4 | 0,804 | Valid |
| | Z1.6.5 | 0,763 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS ver. 2

Berdasarkan tabel 2. nilai *outer loading* diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, kinerja guru dan kompetensi telah memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,5, sehingga dinyatakan valid atau baik secara validitas konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant validity mengukur indikator berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Nilai AVE yang menjadi indikator validitas harus memiliki nilai > 0,50. (Ghazali, 2014:40).

Tabel 3.
Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | AVE | Keterangan |
|-----------------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan kepala sekolah | 0,585 | Valid |
| Pelatihan guru | 0,540 | Valid |
| Kinerja guru | 0,581 | Valid |
| Kompetensi | 0,688 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* ver. 3.2.1

Dalam Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) semua variabel lebih besar dari 0,5, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *discriminant validity* yang baik atau valid.

Uji Reliability

Pengukuran terhadap reliabilitas konsistensi internal setelah dilakukan respesifikasi pada model pengukuran tetap menggunakan nilai *composite reliability* sebagai acuan untuk mengukur reliabilitas dari masing-masing konstruk laten. Dalam penelitian ini, peneliti tetap menggunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* agar lebih memberikan keyakinan terhadap reliabilitas pada masing-masing konstruk laten. Nilai yang disarankan untuk mendapatkan konsistensi internal yang reliabel, yaitu *composite reliability* $\geq 0,7$ dan *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Abdillah, 2018). Berikut ini hasil reliabilitas konsistensi internal yang dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4.
Nilai Reliabilitas Konsistensi

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Kepemimpinan kepala sekolah | 0,962 | 0,966 | Reliabel |
| Pelatihan guru | 0,963 | 0,966 | Reliabel |
| Kinerja guru | 0,947 | 0,954 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,984 | 0,985 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* ver. 2

Hasil nilai reliabilitas konsistensi internal pada Tabel 4. setelah dilakukan respesifikasi pada model pengukuran menunjukkan bahwa kelima konstruk laten, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, kinerja guru dan kompetensi memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,962, 0,963, 0,947, 0,984 (keempat nilai CR $\geq 0,7$) dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,966, 0,966, 0,954, 0,985 (keempat nilai CA $\geq 0,6$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari keempat konstruk laten (kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, kinerja guru dan kompetensi) dinyatakan reliabel untuk dapat dianalisis ke tahap selanjutnya, yaitu analisis inner model.

Inner Model (Model Strukturan)

Analisis *inner model* merupakan model struktur yang digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk variabel eksogen dengan variabel endogen yang sudah dilakukan hipotesis sebelumnya. Inner model dilakukan dengan melakukan uji *Coefficient Determination* (*R Square*) dan Uji *Q Square*, sebagai berikut:

Uji Coefficient Determination (RSquare)

Pada penelitian ini dipergunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel

dependen yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pengaruh dikatakan baik apabila menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,67 keatas termasuk kedalam kategori baik untuk variabel laten pada *inner model*, sedangkan jika nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,33 sampai 0,67 maka termasuk kedalam kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19 sampai 0,33 maka termasuk kedalam kategori lemah.

Tabel 5.
Hasil pengukuran R-Square

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|--------------|----------|-------------------|
| Kompetensi | 0,995 | 0,994 |
| Kinerja guru | 0,895 | 0,887 |

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS ver. 2

Hasil *R Square* pada tabel 4.8 diatas diketahui nilai *R Square* variabel kompetensi sebesar 0,995 atau 99,5% yang berarti kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kompetensi sebesar 99,5%. Sedangkan sisanya dikontribusi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Selanjutnya nilai *R Square* variabel kinerja guru sebesar 0,895 atau 89,5% yang berarti kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 89,5%. Sedangkan sisanya dikontribusi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Q Square

Menguji nilai Q-square dapat dilakukan untuk melihat adanya *predictive relevance*. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* dan berlaku sebaliknya apabila Q-square < 0 maka tidak terlihat adanya *predictive relevance*. berikut hasil pengujian *Q-square*:

Tabel 6.
Data Q-Square

| Variabel | Model | Nilai |
|--------------|-----------------------|-------|
| Kompetensi | $Q^2 = (1 - SSE/SSO)$ | 0,994 |
| Kinerja guru | $Q^2 = (1 - SSE/SSO)$ | 0,887 |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS ver. 2)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Q^2 dari variabel kompetensi sebesar $0,994 > 0$, dan nilai Q^2 dari variabel kinerja guru sebesar $0,887 > 0$, maka hal ini dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti digunakan untuk menjawab hipotesis dengan melihat *t statistic* dan *P value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t statistic* $> t$ tabel yaitu 1,649 dan nilai *P value* $< 0,5$ (Muniarti *et al.* , 2013). Berikut merupakan hasil uji hipotesis yang diperoleh peneliti menggunakan *inner model*. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *bootstrap* dengan program Smartpls. Nilai skor setiap indikatornya sudah berada diatas 1,649 sehingga dinyatakan semua dimensinya memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut ini hasil uji hipotesis yang dilakukan berdasarkan variabel yang diteliti :

Tabel 7.

Total Hasil Uji hipotesis

| Hypothesis (Hipotesis) | Correlation (Hubungan) | Direct Effect & indirect effect | | | Conclusion (Kesimpulan) |
|---------------------------|---|---------------------------------|-----------------|------------------------|----------------------------|
| | | Original Sampel | T- Statistic | P-Value (1- Tailed) | |
| H1 | Kepemimpinan kepala sekolah => kompetensi guru | 0,193 | 0,882 | 0,189 | H2 Ditolak |
| H2 | Pelatihan => kompetensi guru | 0,520 | 2,444 | 0,007 | H4 Diterima |
| H3 | Kepemimpinan kepala sekolah => kinerja guru | 0,162 | 1,636 | 0,050 | H1 Ditolak |
| H4 | Pelatihan => kinerja guru | 0,137 | 1,072 | 0,142 | H3 Ditolak |
| H5 | Kompetensi => kinerja guru | 0,691 | 7,068 | 0,000 | H5 Diterima |
| H6 | Kepemimpinan kepala sekolah => kinerja guru => kompetensi | 0,133 | 0,912 | 0,181 | H6 Ditolak |
| H7 | Pelatihan => kinerja => kompetensi | 0,359 | 2,215 | 0,014 | H7 Diterima |

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS ver. 2

Pada Tabel 7. menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis terhadap pengaruh langsung (*direct effect & indirect effect*) dengan prosedur *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi

Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi memiliki nilai original sampel, yakni 0,193 dengan nilai *t-statistik* (0,882) < t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,189) > α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka tidak memberi pengaruh pada peningkatan kompetensi para guru.

Hipotesis 2 : Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi

Pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi memiliki nilai original sampel, yakni 0,520 dengan nilai *t-statistik* (2,444) > t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,007) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi pelatihan maka menimbulkan tingginya kompetensi dan begitu pula sebaliknya sehingga pelatihan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Hipotesis 3 : Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai original sampel, yakni 0,162 dengan nilai *t-statistik* (1,636) < t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,050) > α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kepemimpinan

kepala sekolah maka tidak mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis 4 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru

Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja guru memiliki nilai orginal sampel, yakni 0,137 dengan nilai *t-statistik* (1,072) < t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,142) > α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H4 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat pelatihan maka tidak mempengaruhi pada kinerja guru.

Hipotesis 5 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru memiliki nilai orginal sampel, yakni 0,691 dengan nilai *t-statistik* (7,062) > t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,000) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H5 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kompetensi maka menimbulkan tingginya kinerja guru dan begitu pula sebaliknya sehingga kompetensi memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Hipotesis 6 : Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru memiliki nilai orginal sampel, yakni 0,133 dengan nilai *t-statistik* (0,912) < t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,181) > α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H6 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Interpretasi penelitian ini adalah bahwa kompetensi tidak memediasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hipotesis 7 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru

Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru memiliki nilai orginal sampel, yakni 0,359 dengan nilai *t-statistik* (2,215) > t tabel (1,649) dan nilai *p-value* (0,014) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H7 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi. Interpretasi penelitian ini adalah bahwa kompetensi memediasi secara positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian akan dikaitkan dengan teori dan penelitian empiris yang telah diuraikan dalam tinjauan pustaka melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian, sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Dwiyono, (2018); Suponco, (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kompetensi guru sehingga sekolah bisa berkualitas.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Pranata et al., (2018), judul Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Asterina & Sukoco, (2019), menunjukkan bahwa hasil kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Elly & Soraya, (2020); Hardono et al., (2017); Purwoko, (2018), yang juga menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Gala et al., (2017), yang menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan positif terhadap kinerja guru IPA di SMP Se-Kota Pos.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi guru menunjukkan variabel kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Putri et al., (2019); Sopandi,

(2019);Agustin,(2019);Agustian et al., (2018); Sofia & Annisayulistia, (2020), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. Kompetensi kepribadian guru yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan kompetensi kepribadian guru yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan variabel kompetensi guru tidak dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru tidak dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Gulo et al.,(2021); Sudirman et al., (2020); Wayuni, (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi guru dapat memediasi pengaruh pelatihan menunjukkan variabel pelatihan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis 7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Rachmawati et al., (2018); Suhendra et al., (2017); Wardoyo et al., (2017), menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi berada pada kepribadian seseorang yang cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memiliki karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit. Sehingga semakin baik pelatihan yang diterima maka akan semakin meningkat pula kompetensi yang dimiliki dan akan semakin meningkat pula kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta hasil pengujian dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja guru dengan kompetensi sebagai variabel mediasi, sehingga peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini dikarenakan dapat diartikan bahwa ketika Kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka tidak dapat mempengaruhi kompetensi guru. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika Pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan kompetensi guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika Kepemimpinan kepala

sekolah yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika Pelatihan yang baik maka tidak dapat mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika Kompetensi guru yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika kepemimpinan kepala sekolah yang baik tidak maka dapat mempengaruhi kinerja guru melalui kompetensi guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika maka kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Agustin, I. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Pembentukan Karakter Siswa di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya. *Education and Human Development Journal*, 5(1), 21–31. <https://doi.org/10.33086/ehdj.v5i1.1122>
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(9). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743>
- Dwiyono, Y. (2018). *The Effect Of Leadership Style. Professional Competence, And Work Discipline Toward Work Effectiveness*. <https://doi.org/10.2991/icedutech-17.2018.25>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55–61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA Di SMP Se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22487/mitrasains.v5i2.71>
- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1–12. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/2721>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>

- Masrum, M. (2021). Kinerja Guru Profesional. In *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/349197/>
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2596>
- Priansa, D. J. (2020). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. CV . Alfabeta.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Putri, N. A., Seri, H., & Sakdiahwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822>
- Rachmawati, W., Manan, A., Widyaswati, R., & ... (2018). Pelatihan penyusunan laporan keuangan bagi kelompok Koperasi UMKM makanan kecil Kota Semarang adopsi SAK EMKM. *SNKPPM*, 1(1). <https://proceeding.unnes.ac.id/snkppm/article/view/129>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/11250>
- Sofia, A., & Annisayulistia. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(02), 12–18. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v3i02.3445>
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal Of Reflection*, 2(2). <https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/58>
- Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2020). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Suhendra, I., Kahfi, H. S., & Khurosani, A. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening (Studi empiris pada pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1). <https://pustaka.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/2604>
- Suponco, P. (2018). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kompetensi guru serta pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. *Edum Journal*, 1(2), 90–95. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v1i2.13>
- Wardoyo, S., Supriyanto, S., Suhendar, S., & Suryo Pramudoyo, A. (2017). Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kota Cilegon Melalui Pelatihan Vokasional Usaha On-Line Menggunakan Teknologi Informasi Komunikasi. *INOTEKS Jurnal Inovasi Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Seni*, 21(2), 101–107. <https://eprints.untirta.ac.id/15562/>
- Wayuni, L. (2021). Hubungan Pengembangan Profesi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika SMA. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah*

Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, 15(3), 79–84.
<https://doi.org/10.33369/mapen.v15i3.19718>