

Determinan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Gunung Talang, Kabupaten Solok, Kenagarian Talang

Esi Sriyanti

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
sriyantiesi01@gmail.com

Arfimasri

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
arfimasri76@gmail.com

Putri Yuldesnita

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
putriyuldesnita05@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru seharusnya lebih ditingkatkan agar menghasilkan sdm yang berkapabilitas tinggi di era global yang bersaing semakin ketat. Pelatihan kerja, yang merupakan proses peningkatan kompetensi kerja, mempengaruhi kinerja guru. Pengawasan serta pembinaan pendidikan melalui agenda manajemen, administrasi, dan *leadership* bergantung pada pimpinan sekolah. Karena kompleksitasnya, sekolah membutuhkan koordinasi. Keberhasilan sekolah bergantung pada keberhasilan kepala sekolah juga. Studi ini menyelidiki guru SMK Negeri 1 Gunung Talang dan bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan dan kinerja guru di sekolah tersebut. Jenis daripada studi berikut ialah studi kuantitatif. Adapun informasi yang dipergunakan merupakan data kualitatif. Studi ini mempergunakan metode pengambilan sampel total sampling pada populasi 56 responden, yakni seluruh guru di SMKN 1 Gunung Talang. Hasil analisis statistik memperlihatkan jika pelatihan maupun kepemimpinan secara parsial mempunyai keterkaitan yang signifikan pada kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang. Kemudian, pelatihan serta *leadership* memiliki keterkaitan secara bersamaan pada kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang. Selain itu, nilai R Square meningkat menjadi 0,575, atau 57,5%, yang memperlihatkan jika variabel tambahan yang belum ada dibahas pada studi ini memengaruhi sebagian besar.

Kata Kunci: Pelatihan; Kepemimpinan; Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance should be further improved to produce highly capable human resources in the increasingly competitive global era. Job training, which is a process of improving work competency, affects teacher performance. Supervision and educational training through management, administration, and leadership agendas depend on the school leader. Due to their complexity, schools need coordination. The success of the school also depends on the success of the principal. This study investigated teachers at SMK Negeri 1 Gunung Talang and aimed to determine whether there was a relationship between training and leadership and teacher performance at the school. This type of research is called quantitative research. The data used is qualitative. This study used a total

sampling method on a population of 56 respondents, which included all teachers at SMKN 1 Gunung Talang. The results of the statistical analysis showed that training and leadership partially had a significant effect on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Gunung Talang. Then, training and leadership simultaneously influenced the performance of teachers at SMK Negeri 1 Gunung Talang. In addition, the R-squared value increased to 0.575, or 57.5%, which indicates that additional variables not discussed in this study affect the majority.

Keywords: *Training; Leadership; Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja guru seharusnya lebih ditingkatkan agar menghasilkan sdm yang berkapabilitas tinggi di era global yang bersaing semakin ketat. Satu dari sekian langkah kemakmuran pada dunia pendidikan diharapkan terjadi ketika tenaga pendidik bekerja dengan profesional. Sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang mempunyai komitmen pada organisasi, disiplin dalam bekerja, dan motivasi dalam bekerja yang bisa mempengaruhi kinerja, (Siska, 2017).

Dalam peningkatan kapabilitas sdm, pendidikan ialah alat yang sangat strategis. Pendidikan berkualitas pasti tidak lepas dari komponennya. Komponen tersebut termasuk guru dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah komponen penting yang berfungsi sebagai pilar dan pusat sistem pendidikan. Tanpa guru, tenaga administrasi, dan bendahara, sistem kependidikan nantinya tidak berjalan dengan semestinya serta efisien. Karena peran mereka sangat penting, peran guru sangat penting untuk keberhasilan proses pendidikan. Akibatnya, guru diharuskan diberi latihan serta dikembangkan secara rutin serta merencanakan program dalam meningkatkan kinerja mereka selama pendidikan, (Siska, 2017).

Pelatihan kerja, yang merupakan proses peningkatan kompetensi kerja, mempengaruhi kinerja guru. Secara teratur, guru harus dilatih untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka pada prosesi belajar mengajar dalam peningkatan prestasi peserta didik serta menghasilkan lulusan yang berkualitas, (Rakib et al., 2017).

Pelatihan juga merujuk pada kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau meningkatkan kapabilitas pada tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas di tingkatannya masing-masing. Piagam, sertifikat, ataupun SK dari lembaga penyelenggara diklat adalah contoh bukti fisik dari elemen ini, (Husainah et al., 2016).

Kepemimpinan yang baik adalah ketika bawahannya mengikuti arahan pimpinan tanpa dipaksakan. Sebagai pemimpin organisasi sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab atas keberlangsungan keorganisasian tersebut. Pengawasan serta pembinaan pendidikan melalui agenda manajemen, administrasi, dan *leadership* bergantung pada pimpinan sekolah. Karena kompleksitasnya, sekolah membutuhkan koordinasi. Keberhasilan sekolah bergantung pada keberhasilan kepala sekolah juga, (B et al., 2023).

Untuk berhasil sebagai pemimpin sekolah, mereka diharuskan paham akan sekolah sebagai tempat yang kompleks serta memiliki keunikan dan bisa menjalankan tugas mereka sebagai kepala sekolah, (Istiqhoro et al., 2022). Pendidikan di sekolah dikatakan berhasil jika pemimpin sekolah mempunyai kompetensi untuk melakukan pengelolaan sumber daya pendidikan yang tersedia. Pemimpin di sekolah juga nantinya memiliki keterkaitan pada meningkatnya kinerja tenaga pendidik. Menjadi guru yang kompeten bukanlah hal yang mudah, tetapi diperlukan usaha yang luar biasa untuk mencapainya. Oleh karena itu, bagaimana kepala sekolah berinteraksi dengan bawahannya juga sangat mempengaruhi seberapa berhasil sekolah tersebut.

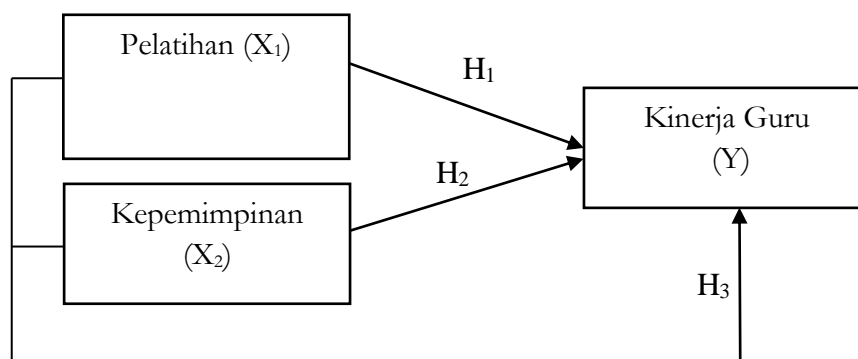
Kinerja pendidik dan karyawan sangat memberi dampak pada keberhasilan sekolah, jadi sekolah berusaha dalam memberi peningkatan kinerja mereka agar mereka bisa mencapai visi dan

misi mereka. Sampai saat ini, kinerja guru masih bermasalah. Kinerja guru berkurang karena guru tidak disiplin, terlambat, atau tidak memiliki motivasi kerja, (Srisiska et al., 2021).

Sebagai ilustrasi relevan, penelitian yang dilakukan oleh Esi Sriyanti dan Arfimasri berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok) memperlihatkan jika karakteristik individu serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil uji t memperlihatkan jika baik karakteristik individu maupun lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan pada kinerja. Sedangkan uji f memperlihatkan jika kedua variabel itu secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja. Temuan ini memperlihatkan pentingnya memperhatikan aspek personal dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja, termasuk dalam konteks dunia pendidikan (Syafitri et al., 2023).

Studi ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan 1 Gunung Talang, yang berlokasi di Koto Gadang Guguak, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Di SMKN 1 Gunung Talang, fenomena pelatihan utama adalah guru tidak memiliki kemampuan untuk menyusun RPP. Sebagian besar guru bertindak secara pragmatis, mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah ada, tetapi masih banyak kekeliruan dalam RPP yang digunakan. Tidak ada teknologi komputer atau LCD yang digunakan di kelas, sehingga diskusi menjadi monoton. Studi ini dilakukan untuk membantu sekolah mencapai tujuan mereka dengan cara terbaik karena pentingnya masalah pelatihan guru dan ketidakmerataan pelatihan guru di sekolah. Di SMK Negeri 1 Gunung Talang, seorang pemimpin sekolah bertanggungjawab dalam mengatur keseluruhan sumber-sumber yang mumpuni di sekolah agar bisa dimaksimalkan pada pencapaian tujuan. Hal tersebut adalah fenomena kepemimpinan yang terjadi di sini. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru, pemimpin masih kurang mendukung pelatihan dan pengembangan profesional. Ini terutama berlaku untuk guru yang lebih tua, yang masih kurang memahami teknologi sehingga mereka tidak bisa mengoptimalkan penggunaan komputer dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru di sekolah tergantung pada seberapa baik pemimpin sekolah mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugasnya.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Dengan mengukur variabel penelitian serta menganalisa data dengan teknik statistik, penelitian kuantitatif ini menfokuskan pada pengujian teori-teori (Waruwu, 2023). Jenis data yang dipergunakan pada studi ini yakni data kualitatif. Adapun Data kualitatif berasal dari informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan pimpinan lembaga dan guru perusahaan serta dari

sumber lain yang tidak bisa dihitung (Waruwu, 2023). Wawancara, observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner adalah metode pengumpulan data. Studi ini mengambil sampel dari seluruh guru SMKN 1 Gunung Talang, yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel total digunakan karena tidak ada sampel lebih dari 100 dari seluruh populasi. Uji keabsahan data, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinans (R^2), serta uji hipotesis digunakan.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Pelatihan (X_1)	Program pelatihan merupakan suatu bentuk intervensi terstruktur yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan kompetensi profesional pendidik, khususnya bagi guru yang dinilai belum memenuhi standar kualifikasi atau belum menguasai keterampilan pedagogik dan metodologis secara memadai. Program ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman konseptual, memperbaiki praktik pengajaran, serta mendorong pengembangan kapasitas diri guru untuk memberi peningkatan kualitas proses serta hasil pembelajaran di lingkungan pendidikan. (Rakib et al., 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatan reaksi 2. Tingkatan belajar 3. Tingkatan perilaku kerja 4. Penilaian akhir, (Rakib et al., 2017)
Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan upaya sistematis dalam memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja individu maupun kelompok untuk meraih tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Adapun Proses ini mencakup kemampuan strategis dalam mengarahkan sumber daya manusia, memotivasi anggota tim agar berkomitmen terhadap visi bersama, serta mengoordinasikan berbagai aktivitas kerja guna menciptakan sinergi dalam lingkungan organisasi, (B et al., 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Manajerial 3. Supervisi 4. Sosial, (B et al., 2023)
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru merupakan keseluruhan tindakan, perilaku, dan capaian profesional yang ditunjukkan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan satuan pendidikan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran yang efektif, pelaksanaan proses pembelajaran yang inovatif dan berorientasi pada peserta didik, hingga kegiatan evaluasi yang bertujuan untuk menilai capaian belajar secara komprehensif. Selain itu, kinerja guru juga mencakup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami silabus dan petunjuk pelaksanaannya; 2. Membuat program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar) 3. Melaksanakan belajar mengajar (menggunakan metode, variasi, dan sumber belajar). 4. Penguasaan materi yang diajarkan dan kemampuan

kompetensi dalam membimbing dan mengarahkan siswa, baik dalam konteks akademik maupun pengembangan karakter. Oleh karenanya, kinerja guru hanya terbatas dalam aspek pengajaran semata, tetapi juga mencerminkan kemampuan profesional dalam mengelola proses pendidikan secara menyeluruh, menganalisis hasil pembelajaran, serta melakukan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran yang berkelanjutan. (Gabriella & Tannady, 2019).

untuk berpikir secara sistematis
 5. Memberikan tugas kepada siswa
 6. Kemampuan untuk mengelola kelas dan disiplin saat mengerjakan tugas
 7. Kemampuan untuk melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar, (Gabriella & Tannady, 2019).

HASIL PENELITIAN

Uji Keabsahan Data 1. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan, Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Variabel	Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0.739	0.259	Valid
	X1.2	0.756	0.259	Valid
	X1.3	0.806	0.259	Valid
	X1.4	0.709	0.259	Valid
	X1.5	0.829	0.259	Valid
	X1.6	0.743	0.259	Valid
	X1.7	0.787	0.259	Valid
	X1.8	0.792	0.259	Valid
	X1.9	0.832	0.259	Valid
	X1.10	0.760	0.259	Valid
Kepemimpinan (X ₂)	X2.1	0.899	0.259	Valid
	X2.2	0.871	0.259	Valid
	X2.3	0.738	0.259	Valid
	X2.4	0.867	0.259	Valid
	X2.5	0.882	0.259	Valid
	X2.6	0.830	0.259	Valid
	X2.7	0.824	0.259	Valid
	X2.8	0.827	0.259	Valid
	X2.9	0.588	0.259	Valid
	X2.10	0.871	0.259	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.716	0.259	Valid
	Y.2	0.835	0.259	Valid
	Y.3	0.729	0.259	Valid

Variabel	Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
	Y.4	0.719	0.259	Valid
	Y.5	0.735	0.259	Valid
	Y.6	0.700	0.259	Valid
	Y.7	0.734	0.259	Valid
	Y.8	0.706	0.259	Valid
	Y.9	0.661	0.259	Valid
	Y.10	0.782	0.259	Valid

Menurut hasil uji validitas yang memperlihatkan jika semua pernyataan mempunyai skor korelasi lebih tinggi dari nilai r tabel senilai 0,259, bisa disimpulkan jika semua instrumen yang dipergunakan dalam mengukur variabel *Pelatihan*, *Kepemimpinan*, dan *Kinerja Guru* telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, semua item pernyataan tersebut dianggap sah dan representatif dalam menggambarkan variabel-variabel yang dimaksud. Oleh karena itu, item-item ini layak untuk digunakan dalam tahapan analisis berikutnya guna mendukung proses pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang lebih mendalam serta reliabel dalam studi ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0.925	10	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.944	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y1)	0.903	10	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Variabel yang dipergunakan dalam studi ini, Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), serta Kinerja Guru (Y), memperlihatkan besaran Cronbach Alpha lebih daripada 0,60, pada yang diperlihatkan di tabel sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil daripada perhitungan untuk analisa linear berganda adalah seperti berikut:

Tabel 4
Hasil analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,405	3,145		6,170	,000
	Pelatihan	,293	,078	,384	3,780	,000
	Kepemimpinan	,299	,061	,497	4,891	,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Menurut tabel di atas, bentuk persamaan yang terbentuk bisa disimpulkan:

$$Y = 19,405 + 0,293 X_1 + 0,299 X_2 + e$$

Analisis persamaan regresi linear berganda sebelumnya mampu dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut:

1. Konstanta senilai 19,405 yang maknanya apabila variabel Pelatihan (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Guru (Y) nilai nya tetap ataupun nol sehingga Kinerja Guru di SMKN 1 Gunung Talang nilainya tetap senilai 19,405 satuan.
2. Koefisien regresi pada (b_1) diperoleh senilai 0.293 pada variabel Pelatihan (X_1) artinya Y meningkatkan nilai variabel Pelatihan (X_1) misalnya senilai satu satuan, maka akan bisa mengalami kenaikan Kinerja Guru di SMKN 1 Gunung Talang senilai 0,293 satuan.
3. Koefisien regresi pada (b_2) diperoleh senilai 0.299 pada variabel Kepemimpinan (X_2) artinya Y meningkatkan nilai variabel Kepemimpinan (X_2) misalnya senilai satu satuan, maka variabel terikat kemungkinan akan terjadi kenaikan senilai 0,299 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,559	2,826

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Menurut data yang disajikan di tabel, bisa diketahui jika nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,575 atau setara dengan 57,5%. Angka ini memperlihatkan jika variabel independen yang diteliti, yakni Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), secara simultan memberi kontribusi senilai 57,5% terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain, lebih dari separuh variasi pada kinerja guru bisa dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya senilai 42,5% (atau R^2 senilai 0,425) dipengaruhi oleh berbagai aspek lainnya yang tidak dimasukkan pada model studi ini. Berbagai faktor itu berpotensi meliputi variabel seperti Semangat dalam Bekerja, Pemberian Insentif, serta Tingkat Disiplin dalam Bekerja, yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	19,405	3,145		6,170	,000
Pelatihan	,293	,078	,384	3,780	,000
Kepemimpinan	,299	,061	,497	4,891	,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Semua nilai t_{hitung} signifikansi variabel bebas ditunjukkan dalam table dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya variabel Pelatihan (X_1) memiliki dampak signifikan pada Kinerja Guru (Y) di SMKN 1 Gunung Talang. Diperlihatkan jika variabel

Pelatihan (X1), dengan nilai thitung 3.780 lebih besar dari ttabel 2.006 dan sig 0,000 < 0,05, oleh karenanya H1 diterima.

2. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki keterkaitan signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) SMKN 1 Gunung Talang Variabel Kepemimpinan (X2), dengan nilai thitung 4.891 lebih tinggi dari ttabel 2.006 dan sig 0,000. Sehingga H2 diterima.

2. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji f

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572,689	2	286,344	35,865	,000 ^a
	Residual	423,151	53	7,984		
	Total	995,839	55			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Menurut data yang disajikan di tabel ANOVA di atas, diketahui jika nilai F hitung senilai 35,865 dengan tingkat sig senilai 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) ialah senilai 3,18. Karena nilai F hitung (35,865) lebih besar daripada nilai F tabel (3,18) serta nilai sig (0,000) < 0,05, sehingga bisa disimpulkan jika terdapat dampak yang signifikan secara simultan antara variabel pelatihan (X₁) dan kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut memiliki hubungan yang bermakna dalam memberi peningkatan kualitas kinerja guru di lingkungan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) yang dilakukan di SMKN 1 Gunung Talang memperlihatkan jika terdapat dampak yang signifikan diantara variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di dalam kelas. Temuan ini memberikan dasar empiris untuk menerima hipotesis H1. Hasil studi ini sejalan dengan temuan Husainah et al. (2016) yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara pelatihan yang diterima oleh guru dengan peningkatan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

Pelatihan yang dirancang secara relevan dan sesuai dengan kebutuhan profesional guru berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan keterampilan pedagogis. Selain itu, pelatihan yang efektif bisa memperluas pemahaman guru terhadap metode pembelajaran yang inovatif serta memberikan kemampuan untuk mengimplementasikan kurikulum secara optimal. Sebagai implikasinya, guru yang memperoleh pelatihan berkualitas akan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk menjalankan tugas mengajar, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di kelas.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Variabel kepemimpinan (X2) memperlihatkan keterkaitan yang signifikan pada variabel kinerja guru (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Temuan ini sesuai dengan hasil kajian sebelumnya yang menyoroti adanya dampak positif antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga pendidik. Secara empiris, berbagai studi sebelumnya mengungkapkan jika praktik

kepemimpinan yang efektif memiliki kontribusi substansial dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah (B et al., 2023).

Kepala sekolah atau pemimpin institusi pendidikan yang mampu menyampaikan arahan yang jelas, memberikan motivasi internal dan eksternal, menyediakan dukungan emosional maupun profesional, serta menyampaikan umpan balik yang bersifat konstruktif, cenderung menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, yakni pendekatan yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong terciptanya kolaborasi tim, terbukti mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tugas-tugas profesional mereka. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam optimalisasi kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan.

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil studi ini secara simultan memperlihatkan jika variabel Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan yang signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunung Talang. Temuan ini sesuai dengan studi sebelumnya yang mengindikasikan jika pelatihan dan kepemimpinan merupakan faktor krusial yang memengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik (Istiqhoro et al., 2022). Pada konteks kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan arahan strategis, dukungan emosional, serta bimbingan profesional yang dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Sementara itu, program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik maupun profesional guru, serta memupuk motivasi intrinsik untuk berkembang.

Kombinasi sinergis antara pelatihan yang tepat sasaran dan kepemimpinan yang inspiratif dipandang sebagai katalisator yang signifikan dalam meningkatkan performa kerja guru. Dampaknya bukan hanya terbatas di aspek individual, melainkan juga mencakup pengembangan profesional berkelanjutan serta peningkatan mutu proses serta hasil pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang mendukung penguatan kedua variabel tersebut sangat penting dalam upaya mewujudkan sistem pendidikan yang lebih efektif dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Menurut hasil studi yang dilakukan, ditemukan jika kinerja guru di SMKN 1 Gunung Talang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, pelatihan yang diterima oleh para guru terbukti memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja mereka. Kedua, gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan sekolah turut memberikan dampak terhadap performa kerja guru. Selanjutnya, hasil analisis memperlihatkan jika variabel pelatihan guru (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan berkontribusi secara signifikan pada kinerja guru. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika kombinasi antara penyelenggaraan pelatihan yang efektif dan penerapan kepemimpinan yang tepat merupakan determinan penting dalam mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik di SMKN 1 Gunung Talang

DAFTAR PUSTAKA

Anam, C., Winarko, R., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4), 119–139. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Astuti, A. D. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160.
- B, A., Latif, N., & Taufik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 423–436. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.112>
- Deden Misbahudin Muayyad, A. I. O. G. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. 9.*
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Faisal, Y., Nurhayati, & Mursalini, W. I. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5072–5086.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI*, 2(8), 121–124.
- Husainah, N., M.Yusuf, & Adam. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Marsudirini Bogor. *Journal of Administration and Educational Management* 7(1); 7(0), 1–23.
- Indrawati, N., Afni Yeni, & Shinta, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.941>
- Istiqhoro, N., AE, E., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1357–1370. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2136>
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Kustanto, H., Muazza, & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69.
- Manan, M., Khuzaini, K., & Madihah, H. (2023). Pengaruh Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Anjir Pasar Kabupaten Barito Kuala. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(3), 767–780.
- Melenia, T., Nasrah, R., & Nurhayati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi. *jurnal Manajemen Kreatif dan*

- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117–128. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3465>
- Nirwana, I., Afni, Y., & Shindi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengembangan Usaha Masyarakat di Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto (Studi Kasus Masyarakat Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto). *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(1), 01–15. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i1.625>
- Nirwana, I., Desri, L., & Tika, I. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan*. 9(2), 177–182.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen Edisi 3* (Nomor April). Widya Gama Press.
- Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4036>
- Rahmadona, Yeni, A., & Sriyenti, E. (2024). Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 228–239.
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru. *Jurnal Ad'ministrare*, 3(2), 137–148.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 1(November 2016), 98–103.
- Srisiska, Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465.
- Sriyanti, E., Arfimasri, & Egia, S. O. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Sriyanti, E., Nirwana, I., & Rika, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Sriyanti, E., Wahyu, I. M., & Wardhana, D. Z. (2024). Determinan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* ISSN:, 5(2), 17–29.
- Sriyanti Esi, Defitri Yulia Siska, Indrawati Netti, Yeni Afni, N. (2022). *Edukasi Pemahaman Kepemimpinan Dan Job Description Pada Perangkat Nagari Koto Laweh*. 1(8), 1531–1538.

- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Prodi Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*, 7(3), 25002–25009.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yeni, A., Roza, S., & Washillah, R. (2024). Analisis Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 681–688.
- Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–88.
- Yeni, A., Zikri, M., Program, D., Manajemen, S., Universitas, S., & Muhammad, M. (2024). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 547–554.
- Zahara, N., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. *jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24992–25001.