



# The Influence Of Training And School Principal Leadership On Teachers And Administrative Staff Performance At Smpn 1 South Bengkulu

## (A Case Study At Smpn 1 South Bengkulu)

### Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Tata Usaha Di Smpn 1 Bengkulu Selatan (Studi Kasus Pada SMPN 1 Bengkulu Selatan)

Anggea Wahyuningtias<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Dennis Rydarto<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: <sup>1)</sup> [anggeawahyuningtias228@gmail.com](mailto:anggeawahyuningtias228@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2024]  
Revised [08 Juli 2024]  
Accepted [11 Juli 2024]

#### KEYWORDS

Pelatihan dan  
Kepemimpinan Kepala  
Sekolah

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Skripsi ini berjudul pengaruh pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang guru dan staf tata usaha yang ada di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi  $Y = 6.868 + 0.371 (X1) + 0.322 (X2)$  dengan arah regresi positif maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha, karena signifikannya nilainya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan, karena nilai signifikannya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha sehingga hipotesis awal yang diajukan terbukti ( $H_a$  diterima). Artinya, terdapat pengaruh signifikan terhadap pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha secara bersama-sama. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0,340. Artinya pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dan staf tata usaha 80% sedangkan sisanya ( $100-80\% = 20\%$ ) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of training and school principal leadership on the performance of teachers and administrative staff at SMPN 1 South Bengkulu. The sample used in this study is 50 teachers and administrative staff at SMPN 1 South Bengkulu. Data collection was done using questionnaires and the analysis methods used were validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis test. The research results indicate that the regression value  $Y = 6.868 + 0.371 (X1) + 0.322 (X2)$  with a positive regression direction, indicating that training significantly affects the performance of teachers and administrative staff, as the significant value is 0.000 less than 0.05. This means that training will improve the performance of teachers and administrative staff at SMPN 1 South Bengkulu. School principal leadership significantly affects the performance of teachers and administrative staff at SMPN 1 South Bengkulu, as the significant value of 0.000 is less than 0.05. This means that school principal leadership will enhance the performance of teachers and administrative staff at SMPN 1 South Bengkulu. Training and school principal leadership significantly influence the performance of teachers and administrative staff, thus proving the initial hypothesis ( $H_a$  accepted). This implies that there is a significant impact of training and school principal leadership on the performance of teachers and administrative staff jointly. The coefficient of determination  $R^2$  is 0.340. This means that training and school principal leadership influence the performance of teachers and administrative staff by 80%, while the remaining ( $100-80\% = 20\%$ ) is influenced by other factors not examined in this study.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan akan berpengaruh langsung pada kemajuan dan perkembangan suatu bangsa. Salah satu faktor yang sangat menentukan dalam kualitas pendidikan adalah kinerja guru dan staf tata usaha di sekolah. Kinerja guru yang baik akan berdampak positif pada hasil belajar siswa, sedangkan kinerja staf tata usaha yang efisien akan mendukung kelancaran administrasi sekolah.

SMPN 1 Bengkulu Selatan merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi muda yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru dan staf tata usaha di sekolah ini. Dalam konteks ini, pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah menjadi dua faktor yang perlu diperhatikan.

Pelatihan adalah suatu bentuk investasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di sekolah. Menurut Noe (2016), "pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Pelatihan dapat mencakup berbagai bentuk, seperti pelatihan dalam bidang kurikulum, manajemen kelas, atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran". Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022).

Menurut (Haki, 2021) "pelatihan dikatakan sebagai wadah dalam rangka pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam waktu pendek atau singkat". Menurut Daryanto (2007: 393) Dalam buku Kamus Bahasa Indonesia, kata "pelatihan" berasal dari kata "latih" (melatih) yang berarti mengajar seseorang atau binatang agar mampu melakukan sesuatu yang diharapkan (sesuatu latihan); membiasakan untuk melakukan atau berbuat sesuatu yang baik. Dan yang dimaksud dengan "pelatihan" adalah proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.

Menurut Sondang Siagian (2006:295) "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah".

Guru dan staf tata usaha yang mendapatkan pelatihan yang tepat akan lebih mampu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru dan staf tata usaha untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan bukanlah kepribadian yang magnetik yang bisa saja hanya menjadi bahasa yang licin. Ini bukanlah 'membuat teman dan memengaruhi orang itu adalah pujaan diri. menurut Robbins & Sadikin (2020:116) "kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Barnawi & Arifin (2014) bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dan staf tata usaha adalah indikator penting dalam menilai kualitas pendidikan di sekolah. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka dapat memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. menurut Sedermayanti (2017:283) kata "kinerja" sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Armstrong dalam Edison dkk (2018:188).

Menurut Mahsun (2006) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dari beberapa pendapat tentang kinerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap orang yang mengemban tugas sebagai bagian dari organisasinya di segala bidang selalu dituntut memiliki kinerja yang baik agar organisasinya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran siswa.

Menurut pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi guru terdiri dari: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, (4) kompetensi sosial.

Guru merupakan profesi profesional dimana dia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam pasal 1 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama



mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Yang dimaksud profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Jadi kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pelatihan

Widodo (2015:82) mengungkapkan “pelatihan adalah rangkaian kegiatan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terstruktur hingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Sejalan dengan pendapat tersebut, Rivai dan Sagala (2011:212) mengemukakan “pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mewujudkan tujuan suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”. Jenis-jenis pelatihan dalam konteks pendidikan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

- a. Pelatihan Pengembangan Profesional Guru: Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran, pemahaman tentang kurikulum, dan pedagogi guru.
- b. Pelatihan Administratif dan Manajemen Sekolah: Meliputi pelatihan tentang manajemen keuangan, administrasi sekolah, dan perencanaan strategis.
- c. Pelatihan Penggunaan Teknologi Pendidikan: Karena perkembangan teknologi, pelatihan ini membantu guru dan staf tata usaha dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran dan efisiensi administrasi.

### 2. Kepemimpinan

Terdapat berbagai teori kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli dan peneliti. Khususnya dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, beberapa teori berikut sering dikaji:

#### a. Teori Kepemimpinan Transformasional:

Teori ini menekankan peran kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi anggota staf untuk mencapai potensi maksimal mereka. Kepemimpinan transformasional melibatkan penciptaan visi bersama, memberikan dukungan, dan memotivasi melalui contoh dan inspirasi.

#### b. Teori Kepemimpinan Situasional:

Teori ini mengajukan bahwa pemimpin harus memilih pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Kepala sekolah harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kebutuhan dan karakteristik individu atau kelompok.

#### c. Teori Kepemimpinan Servant (Pelayanan):

Kepemimpinan pelayanan menekankan pada peran pemimpin untuk melayani kebutuhan dan kepentingan anggota tim atau organisasi. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini akan fokus pada pemberdayaan dan pengembangan anggota staf.

#### d. Teori Kepemimpinan Otoriter:

Kepemimpinan otoriter melibatkan pemimpin yang mengambil keputusan sendiri dan memberikan arahan tanpa melibatkan banyak partisipasi anggota tim. Meskipun dapat efektif dalam situasi tertentu, terlalu banyak kepemimpinan otoriter dapat menghambat inovasi dan motivasi.

#### e. Teori Kepemimpinan Transaksional:

Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja. Ini sering melibatkan penggunaan insentif untuk memotivasi dan mencapai tujuan.

## f. Teori Kepemimpinan Pemimpin-Partisipatif:

Pemimpin-partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini memberikan ruang bagi partisipasi dan kontribusi dari seluruh staf.

## g. Teori Kepemimpinan Transformatif:

Kepemimpinan transformatif menekankan pada pengembangan dan perubahan yang signifikan di dalam organisasi. Pemimpin transformatif berusaha untuk menciptakan perubahan yang positif dan memotivasi anggota tim untuk mencapai visi bersama.

### 3. Kinerja

Berikut adalah beberapa teori kinerja yang terkenal:

## a. Teori Harapan (Expectancy Theory):

Teori ini, dikembangkan oleh Victor Vroom, berfokus pada keyakinan individu bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh hasil yang diinginkan atau dihargai.

## b. Teori Keterlibatan (Engagement Theory):

Teori keterlibatan menekankan pentingnya keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sebagai prediktor kinerja yang baik.

## c. Teori Pemberdayaan (Empowerment Theory):

Teori pemberdayaan menyatakan bahwa memberikan tanggung jawab, keputusan, dan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

## d. Teori Pemberian Balik (Feedback Theory):

Teori ini menggarisbawahi peran umpan balik yang jelas dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu individu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

## e. Teori Motivasi-Higiene (Two-Factor Theory):

Dikembangkan oleh Frederick Herzberg, teori ini membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan di tempat kerja menjadi faktor motivasi (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor higiene (seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan).

## f. Teori Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance Theory):

Fokus pada kebutuhan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja yang optimal.

## g. Teori Goal Setting (Teori Penetapan Tujuan):

Menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

## h. Teori Pembelajaran (Learning Theory):

Teori ini mempertimbangkan bagaimana pembelajaran individu dapat meningkatkan kinerja. Proses pembelajaran dan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru dianggap sebagai faktor kunci.

## i. Teori Keadilan Organisasional (Organizational Justice Theory):

Menyelidiki persepsi karyawan terhadap keadilan di organisasi dan bagaimana persepsi ini memengaruhi motivasi dan kinerja.

## j. Teori Komitmen Organisasional (Organizational Commitment Theory):

Mempelajari tingkat komitmen individu terhadap organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Survei dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden yang terdiri dari guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Desain penelitian ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari jumlah



responden yang cukup besar dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai Pearson Correlation ( $r$  hitung)  $>$   $r$  table. Nilai  $r$  table dengan taraf signifikan 0,005 dan  $n-2$  ( $50-2=48$ ) sebesar 0,2732. Adapun uji validitas dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 1 Uji Validitas**

NO	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )				
1	X1.1	0,584	0,279	Valid
2	X1.2	0,670	0,279	Valid
3	X1.3	0,531	0,279	Valid
4	X1.4	0,653	0,279	Valid
5	X1.5	0,669	0,279	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )				
1	X2.1	0,789	0,279	Valid
2	X2.2	0,771	0,279	Valid
3	X2.3	0,650	0,279	Valid
4	X2.4	0,627	0,279	Valid
5	X2.5	0,747	0,279	Valid
Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha (Y)				
1	Y1.1	0,755	0,279	Valid
2	Y1.2	0,566	0,279	Valid
3	Y1.3	0,579	0,279	Valid
4	Y1.4	0,642	0,279	Valid
5	Y1.5	0,740	0,279	Valid

Sumber : Hasil penelitian dan diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil table diatas pada uji validitas ini. Semua item kuesioner dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan layak untuk dimasukkan ke dalam kuesioner pada saat penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan cara eksternal maupun internal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Untuk menguji kuesioner maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada. Indikator yang diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan memperhatikan nilai reliabilitas setiap pertanyaan.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,601	$>$ 0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,765	$>$ 0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha	0,669	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS maka diperoleh hasil Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 untuk ke tiga variabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov Test. Hasil pengujian dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila Exact. Sig(2-Tailed) yang dihasilkan dari Unstandardized Residual lebih besar dari Alpha yaitu 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel 3 :

**Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas Data**  
**One-sampel Kolmogorov-smirnov Test**

Variabel	N	Exact. Sig (2-Tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	50	0,009	Berdistribusi Normal

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa unstandardized residual memiliki nilai exact sig Kolmogorov-smirnov sebesar 0,009 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.868	3.298		2.082	.043		
	Pelatihan X <sub>1</sub>	.371	.142	.342	2.605	.012	.813	1.230
	Kepemimpinan Kepala Sekolah X <sub>2</sub>	.322	.122	.347	2.639	.011	.813	1.230

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha (TOTALLY)  
Sumber : Data Primer diolah

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai tolerance (t) 0,1 dan nilai VIF < 10, maka multikolinieritas yang artinya model regresi dapat dikatakan baik.
2. Apabila nilai tolerance (t) 10, maka terjadi masalah multikolinieritas yang artinya model regresi dikatakan tidak baik.

Dari data yang disajikan pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance (t) dari seluruh variabel adalah > 0,01 dan nilai VIF < 10 yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi pada penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskeditas ini menguji sama atau tidak variannya residual dari observasi lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai Standardized Coefficients sebagai berikut :





**Tabel 5 Hasil Pengujian Heteroskedastitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.227	2.011		1.629	.110
	Pelatihan X <sub>1</sub>	.028	.087	.051	.326	.746
	Kepemimpinan Kepala Sekolah X <sub>2</sub>	-.126	.075	-.266	-1.698	.096

a. Dependent Variable : ABS\_RES  
Sumber : Data Primer Diolah

Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai heteroskedistitas. Dikarenakan nilai Standardized Coefficients Beta di atas 0,05 dengan nilai (X<sub>1</sub>) 0,051 (X<sub>2</sub>) -0,266 dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari heteroskedistitas.

6. (Uji t)

Pengujian secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat Pengaruh variabel X terhadap Y secara terpisah atau masing-masing variabel X.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.868	3.298		2.082	.043
	Pelatihan X <sub>1</sub>	.371	.142	.342	2.605	.012
	Kepemimpinan Kepala Sekolah X <sub>2</sub>	.322	.122	.347	2.639	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha (TOTALLY)  
Sumber : Data Primer Diolah

Jika nilai signifikansi 0.05 maka H<sub>0</sub>. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima. Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y) di SMPN 1 Bengkulu Selatan dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,605 > 1,67591$ ), dan  $t_{sig} < \alpha = 0,012 > 0,05$
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y) di SMPN 1 Bengkulu Selatan dikarenakan ( $t_{hitung} > t_{tabel} < \alpha = 0,01 > 0,05$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,011 > 0,05$
3.  $\beta_2$  0,322; Nilai koefisien uji pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>) berubah sebanyak satu satuan maka akan diikuti dengan perubahan variabel Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha (Y) sebesar 0,322 pada inspektorat dengan asumsi menganggap variabel lain adalah tetap.

7. Uji F Simultan

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru dan staf tata usaha.

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah :

H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \alpha = 5\%$

H<sub>a</sub> diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \alpha = 5\%$

**Tabel 7 Hasil Pengujian Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.121	2	21.561	12.107	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.699	47	1.781		
	Total	126.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha (TOTALLY)  
b. Predictors: (Constant), TOTAL Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>), TOTAL Pelatihan (X<sub>1</sub>)  
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi  $< 0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (HO diterima) yaitu adanya pengaruh signifikansi antara pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha secara bersama-sama.

#### 8. Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil uji  $R^2$  disajikan pada tabel 14 :

**Tabel 8 Hasil Pengujian Uji Parsial**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.312	1.334
a. Predictors: (Constant), TOTAL Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ), TOTAL Pelatihan ( $X_1$ )				
Sumber : Data Primer Diolah				

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi R Square  $R^2 = 0,340$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 29,9% dalam mempengaruhi variabel dependen dengan kriteria sedang. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

#### Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaannya untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan(Sakti Ramandika,2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan. Maka penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 26.

#### 1. Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru dan staf tata usaha( $Y$ ).

Pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya (Mon & Mulyadi, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rizki Indriani tahun 2019 Universitas Sriwijaya Palembang yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 2 Kabupaten Bengkulu Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan yaitu berjumlah 36 Orang .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang di dapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan. Penelitian ini bermanfaat sebagai saran untuk kepala sekolah SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan untuk memperbanyak pelaksanaan pelatihan bagi guru SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Dwi Rizki Indriani tahun (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada smpn 2 kabupaten Bengkulu selatan". Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut :





- a. Pengumpulan data yang dilakukan sama-sama menggunakan kuesioner dan metode analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.
- b. Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengambilan sampel penelitian sebelumnya sebanyak 36 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.
- b. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di SMPN 2 Bengkulu Selatan sedangkan dalam penelitian ini adalah di SMPN 1 Bengkulu Selatan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Tiara Sartika 2020 dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. dilihat dari hasil uji Persial (Uji-t), hasil nilai thitung sebesar 3,232 dan nilai ttabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian thitung > ttabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak sehingga terdapat pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Kemudian pada perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,252 yakni pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat sebesar 25,2% . Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%. Namun demikian, dapat disarankan untuk kepala sekolah sebaiknya lebih mengontrol guru dalam pembuatan RPP dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Tiara Sartika (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat”. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data yang dilakukan sama-sama menggunakan kuesioner dan metode analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.
- b. Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.
- c. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :
- d. Pengambilan sampel penelitian sebelumnya sebanyak 31 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.
- e. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di SMP PGRI 1 Ciputat sedangkan dalam penelitian ini adalah di SMPN 1 Bengkulu Selatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y) di SMPN 1 Bengkulu Selatan sebesar 0,012 dengan demikian H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> di terima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y).
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y) di SMPN 1 Bengkulu Selatan sebesar 0,011 dengan demikian H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> di terima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf tata usaha (Y).
3. Pelatihan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMPN 1 Bengkulu Selatan dengan nilai F<sub>sig</sub> < α dimana F<sub>sig</sub> sebesar 0,000.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

1. Bagi Instansi SMPN 1 Bengkulu Selatan, diharapkan pihak kepala sekolah untuk lebih Mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memantau perkembangan kinerja guru dan staf tata usaha serta menentukan area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut ,Mempertimbangkan pemberian insentif atau penghargaan bagi guru dan staf tata usaha yang mencapai target kinerja tertentu sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan kerja keras

mereka dan Menyusun program pelatihan yang lebih terarah dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf tata usaha di berbagai aspek pekerjaan mereka.

2. Bagi pihak lain agar dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor yang berhubungan dengan pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah dan hal yang berkaitan dengan kinerja guru dan staf tata usaha karena pelatihan sangat penting bagi guru dan staf tata usaha yang ada di SMPN 1 Bengkulu Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Arifin. 2014. Kinerja guru dan staf tata usaha. Jakarta.
- Bush & Glover. 2016. Peran kepemimpinan dalam pendidikan. *School Leadership Models: what do we know? School Leadership and management* 34,(5),553-571.
- Daryanto 2007:393. Pelatihan. Pustaka widyatama 2007. Yogyakarta.
- Gustiana. 2022. Pelatihan. Jakarta.
- Haki. 2021. Pelatihan. Yogyakarta.
- Indriani, R.D. 2019. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan. *Kementrian Riset Teknologi Dan Perguruan Tinggi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi*. Dikutip dari  
KRTDANP TINGGI - repository.unsri.ac.id  
[Diakses : 20 November 2023]
- Irwanto, Tito, and Siti Hanila. "The Influence Of Work Environmet and Motivation On The Performance Of Employees At The Regional Secretariat Of Souht Bengkulu Regency." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review* 3.1 (2023): 145-156.
- Iswan. 2021. Pelatihan. PT. RajaGrafindo.
- Mulyadi. 2021. Pelatihan. published Pengelolaan Perpustakaan Digital.
- Noe. 2016. Pengertian pelatihan.  
Dikutip dari <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/>  
[Diakses : 23 November 2023]
- Noe, R. A. 2013. Manfaat pelatihan. *Employee Training and Development* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Noviyanti.Resti. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Masters Thesis, Uin Raden Intan.Lampung.
- Peter F. Drucker. 1966. Kepemimpinan. *The Effective Executive* 1966.
- R,Sakti. 2023. Pengertian Sumber Daya Manusia. Dikutip dari  
<http://repository.ummy.ac.id/id/eprint/568>  
[Diakses : 22 November 2023]
- Rivai dan Sagala. 2011:212 mengemukakan pelatihan.  
dikutip dari <https://repository.uksw.edu/bitstream>  
[Diakses : 21 November 2023]
- Robbins & Sadikin. 2020:116. Kepemimpinan adalah Kemampuan Mempengaruhi Kelompok Menuju Tercapainya Sasaran. Yogyakarta.
- Sartika,T. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Sedermayanti. 2017:283. Pengertian Kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar.Bahler. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Padang Sidempuan. Dikutip dari  
[digilib.unimed.ac.id](http://digilib.unimed.ac.id) > 41324 > [Diakses : 20 November 2023]
- Sugiyono. 2022:150. Metode pengambilan sampel. rescone dalam buku *research methods for business*. Jakarta
- Sugiyono. 2015:147. Analisis Deskriptif. Jakarta
- Sugiyono. 2017:130. Pengujian Reliabilitas. Bandung Alfabeta
- Siagian. 2019. Kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta
- Syahriwati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,Keampuan Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Makassar. Masters thesis, STIE Nobel Indonesia