

**PENGARUH PELATIHAN DAN SUPERVISI
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
PADA MTS AL MA'ARIF RAKIT BANJARNEGARA
PROVINSI JAWA TENGAH**

Mirza Ibdaur Rozien

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and supervision together on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province. The hypotheses tested are: (1) The magnitude of the influence of training on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province is determined by the dimensions of efficiency, knowledge, skills and behavior. (2) The magnitude of the influence of supervision on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province is determined by the dimensions of the directive approach, non-directive approach and collaborative approach. (3) The magnitude of the influence of training and supervision together on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province is determined by the dimensions of work quality, work quantity, consistency, attitude and responsibility. This study uses a quantitative approach through a survey method with a positivistic research paradigm. Samples were taken using a saturated or census sampling technique. From the research results, the following conclusions were obtained: First, the training variable (X_1) has a positive, strong and significant influence on teacher work performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province with a correlation coefficient value of 0.678 and a determination coefficient value (r^2) of 0.459, meaning that the training variable contributes 45.9% to the teacher work performance variable. Second, the supervision variable (X_2) has a positive, strong, and significant influence on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province, with a correlation coefficient of 0.679 and a coefficient of determination (r^2) of 0.462. This means that the supervision variable contributes 46.2% to the teacher performance variable. Third, the training and supervision variables jointly have a positive, strong, and significant influence on teacher performance at MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, Central Java Province. This is evident from the correlation coefficient of 0.706 and the coefficient of determination (R^2) of 0.498. This means that the training and supervision variables together contribute 49.8% to the teacher performance variable.

Keywords: *Training, Supervision, and Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. Hipotesis yang diuji adalah: (1) Besaran pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi efisiensi, pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku. (2) Besaran pengaruh supervisi terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi pendekatan direktif, pendekatan non direktif dan pendekatan kolaboratif. (3) Besaran pengaruh pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi, sikap dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey dengan paradigma penelitian positivisme. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Dari hasil penelitian

didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,459, artinya variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 45,9% terhadap variabel prestasi kerja guru. Kedua, variabel supervisi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,462, artinya variabel supervisi memberikan kontribusi sebesar 46,2% terhadap variabel prestasi kerja guru. Ketiga, variabel pelatihan dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,498, artinya variabel pelatihan dan supervisi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,8% terhadap variabel prestasi kerja guru.

Kata Kunci: Pelatihan, Supervisi dan Prestasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era industri 4.0. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam menghadapi era industri 4.0 banyak tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi dalam rangka memenangkan persaingan. Setiap organisasi untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era industri 4.0.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang diterapkan, dengan kata lain sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Menyadari begitu pentingnya

pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya maka organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap para anggotanya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dari anggota-anggotanya.

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh suatu organisasi pendidikan dalam hal ini organisasi sekolah memang sudah cukup banyak dilakukan, dikarenakan sangat banyak manfaat yang didapat oleh sekolah tersebut. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka sekolah akan dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan sekolah tersebut sudah memiliki tenaga kependidikan atau guru yang sudah siap untuk menghadapi persaingan.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus bisa menampung berbagai tantangan eksternal, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seorang guru di luar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja guru tersebut. Sistem penilaian tersebut harus memungkinkan para guru untuk mengemukakan

berbagai masalah yang dihadapinya itu. Organisasi seyogyanya memberikan bantuan kepada para anggotanya untuk mengatasi masalahnya itu.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya melaksanakan tugas yang dikerjakan oleh guru menunjukkan rendahnya prestasi kerja yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan sekolah. Peningkatan prestasi kerja guru perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi guru untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya yang meliputi kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makan dan minum, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja guru, yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi guru. Guru diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di dalam organisasi sekolah.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan

masyarakat yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya yang dimiliki sekolah tersebut harus diberi pelatihan dan pendidikan dengan baik.

Manajemen dan Kepala Madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Ma'arif Rakit Banjarnegara, harus terus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja gurunya. Prestasi kerja guru dilihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan dan memberikan pengajaran kepada anak didiknya, karena sekolah atau madrasah merupakan wahana yang paling penting dalam pelaksanaan pendidikan. Penurunan prestasi kerja guru dapat terjadi karena kurangnya semangat kerja guru dalam menjalankan pekerjaan, kurangnya inisiatif guru, dan sikap guru yang selalu menunggu perintah dari pimpinan.

Selanjutnya rendahnya prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara dapat dipengaruhi oleh kurangnya kedisiplinan kerja terutama disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah. Kedisiplinan guru secara umum terkesan masih kurang, kenyataan tersebut terlihat dari masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, masih rendahnya komitmen guru terhadap organisasi, kurangnya pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada para guru yang menjadi salah satu faktor ketidakmampuan guru untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki guru dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan. Rendahnya kompetensi kerja guru ini dapat diakibatkan karena kurangnya program pelatihan. Supervisi yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya masih belum maksimal. Selain itu kondisi kerja yang kurang

mendukung karena kurangnya pengawasan pimpinan. Tanggung jawab guru yang rendah, seperti masih ada guru yang pengerjaan tugasnya dikerjakan oleh guru lain.

Prestasi kerja guru merupakan kekuatan atau kemampuan yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi pencapaian tujuan sekolah. Selain karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru, prestasi kerja yang baik dari seorang guru dapat tercermin dari ketaatan guru terhadap semua peraturan pada organisasi sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Penilaian dalam prestasi kerja guru sangatlah penting karena dapat meningkatkan kualitas pendidikan bagi kelangsungan aktivitas sekolah di luar maupun di dalam sekolah, karena prestasi kerja guru yang baik adalah kunci keunggulan bersaing.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah?
2. Seberapa besar pengaruh supervisi terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2019:175), pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku seseorang dalam suatu arah

guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Sikula dalam Mangkunegara (2018:44), menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana seorang tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan memiliki fungsi ganda bagi seorang guru, yaitu memantapkan kedudukan atau posisi dan fungsi dalam menjalankan tugas dan pengembangan karier pada kedudukan dan jabatan. Fungsi lain adalah dengan pelatihan guru mampu melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan secara konseptual adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku, karena pelatihan dapat melibatkan tiga aspek dalam diri manusia, yaitu kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan perilaku) dan psikomotorik (keterampilan dan profesional).

Gomez (2013:197), mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Nitisemito (2016:7), pelatihan merupakan suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan

mengembangkan sikap, perilaku, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari setiap anggota sesuai dengan kegiatan dari organisasi yang bersangkutan.

Simamora (2010:287), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman dan perilaku seseorang. Oleh karena itu program pelatihan berupaya mengajarkan kepada para peserta bagaimana melaksanakan aktivitas atau program tertentu. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat menjamin tersedianya tenaga kerja dalam organisasi yang mempunyai keahlian, keterampilan dan terlatih sehingga dapat bekerja lebih efisien.

Berkaitan dengan pendapat di atas, Siagian (2017:175), memberikan pengertian pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau kelompok yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerjanya masih perlu ditingkatkan secara terarah dan pragmatis.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses atau metode yang dilakukan secara sistematis dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan

perbaikan tingkah laku/sikap orang tersebut.

2. Pengertian Supervisi

Secara kontekstual Danim dan Khairil (2012:152), menyebutkan bahwa istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*" yang berarti pengawasan. Kemudian Bernard dan Goodyear dalam Dollarhide dan Miller (2010:1) mendefinisikan supervisi sebagai berikut: "*supervision, in the most terms, is a process by which a more experienced professional provides guidance to a novice entering the profession, providing education for the trainee, gate keeping for the profession and assurance that only trained appropriate candidates enter the field*".

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara kegiatan supervisi dengan identitas profesional. Kegiatan supervisi merupakan proses di mana seorang profesional yang lebih berpengalaman memberikan panduan dan bimbingan kepada seorang pemula untuk masuk ke dalam sebuah profesi, dan hanya kandidat yang dilatih dengan tepat dapat masuk ke dalam profesi tersebut.

Purwanto (2010:76), menyebutkan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru baik secara internal maupun eksternal dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan demikian supervisi dalam pekerjaan bukan hanya sekadar kontrol untuk melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan. Tetapi lebih dari itu supervisi dapat memotivasi para

guru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan menjadi alat yang efektif untuk memperbaiki kinerja guru.

Dari sudut pandang yang berbeda Muslim (2012:41), menyatakan bahwa supervisi adalah serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pimpinan organisasi) guna peningkatan mutu proses dan hasil kerja guru yang bersangkutan. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa bahwa supervisi lebih menekankan pada layanan profesional guru.

Danim dan Khairil (2012:154), mendefinisikan supervisi sebagai upaya peningkatan mutu proses dan hasil kerja dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru melalui bimbingan profesional oleh supervisor. Pendapat di atas menunjukkan bahwa bimbingan profesional oleh seorang pengawas dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu dan hasil kerja.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif guna membantu mencapai tujuan organisasi melalui pendekatan direktif, pendekatan non direktif, dan pendekatan kolaboratif.

3. Pengertian Prestasi Kerja

Sebelum membahas mengenai pengertian prestasi kerja, perlu terlebih dahulu dibedakan pengertian antara *job performance* (prestasi kerja), *proficiency* (kecakapan), *merit* (kelayakan) dan

produktivitas kerja, sebab pengertian tersebut mempunyai arti yang hampir sama. Apabila tidak membedakan antara pengertian antara yang satu dengan yang lain, maka akan berakibat tumpang tindih dalam penggunaannya.

Sutrisno (2017:165), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara itu Soeprihanto (2011:22), mengemukakan bahwa penentuan standar prestasi kerja pada dasarnya dibutuhkan beberapa aspek, seperti penyaluran kerja, penelitian dan penentuan standar waktu baik untuk pekerjaan dengan mesin atau tanpa mesin. Dari kombinasi dan analisis terhadap aspek-aspek tersebut diperoleh standar prestasi kerja.

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2011:48), mengemukakan bahwa *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Adapun Maer dikutip oleh As'ad (2011:48), menyatakan bahwa merit lebih merupakan aspek umum dari pada *proficiency* tersebut, sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dan *output*.

Umam (2014:199), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2017:164), memberikan definisi tentang

prestasi sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

Selanjutnya Bryars dan Rue dalam Sutrisno (2017:164), mengartikan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Jadi pengertian tentang prestasi kerja itu mempunyai arti lebih sempit. Prestasi kerja itu hanya menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang guru tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut guru yang produktif, demikian pula sebaliknya guru yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai guru yang tidak produktif.

Lebih lanjut Mangkunegara (2019:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah yang paling rumit dalam mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kriteria penilaian. Apabila kriterianya telah ditentukan, maka mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan kerja

menjadi lebih mudah, namun usaha untuk menentukan ukuran tentang keberhasilan ini sangat sulit. Hal ini dikarenakan pekerjaan itu sifatnya kompleks, terutama pekerjaan yang bersifat administratif. Adapun ukuran penilaian prestasi kerja menurut As'ad (2011:63), yang mengutip dari pendapat Maier, bahwa yang paling umum dianggap sebagai kriteria prestasi kerja adalah kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Steers sebagaimana diterjemahkan oleh Jamin (2010:147), menyatakan bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting, yaitu: kemampuan, perangai, dan minat seseorang; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang; dan tingkat motivasi seseorang.

Ndraha (2014:207), mengemukakan prestasi kerja sebagai proses mengubah energi menjadi nilai. Kinerja tidak hanya produk melainkan keseluruhan proses siklus manajemen. Sejalan dengan konsep prestasi kerja yang dikemukakan Bacal, Syarif Makmur (2012:198), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang guru dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, ini merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi, sikap, dan tanggung jawab.

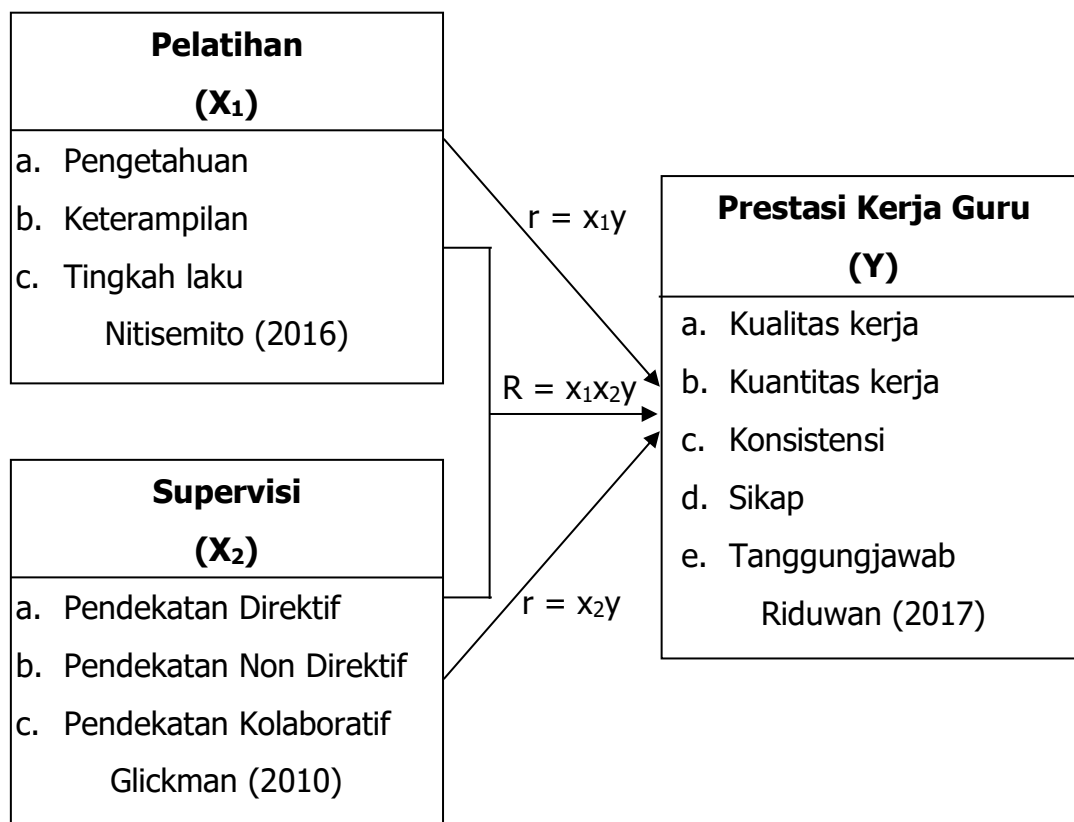
HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang sifatnya mengarahkan penulisan penelitian supaya peneliti terfokus pada masalah yang dihadapi. Sehubungan dengan itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Besaran pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru di MTs

Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi efisiensi, pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku.

2. Besaran pengaruh supervisi terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi pendekatan direktif, pendekatan non direktif dan pendekatan kolaboratif.
3. Besaran pengaruh pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah ditentukan oleh dimensi-dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi, sikap dan tanggung jawab.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah positivistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ekplanasi, asosiatif dan analisis kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma yang bersifat asosiatif kausalitas, yaitu penelitian mencari tingkat pengaruh variabel pelatihan dan supervisi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan atau guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 32 orang. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel sampling jenuh atau sensus. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE (uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis I

Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa nilai korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja guru adalah 0,678. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799

berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel pelatihan dan variabel prestasi kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 24,766 + 0,574X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstan prestasi kerja guru sebesar 24,766, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,574 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel pelatihan naik, maka variabel prestasi kerja guru juga naik. Sebaliknya, apabila variabel pelatihan turun, maka variabel prestasi kerja guru juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,459 atau 45,9%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,678^2 \times 100\% = 0,459$ (45,9%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 45,9% dari prestasi kerja guru ditentukan oleh pelatihan, sedangkan 54,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,048 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,042 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengujian Hipotesis II

Hasil uji hipotesis II menunjukkan bahwa nilai korelasi antara supervisi dengan prestasi kerja guru adalah 0,679. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam

kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel supervisi dan variabel prestasi kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 17,524 + 0,686X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstan prestasi kerja guru sebesar 17,524, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel supervisi akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,686 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel supervisi naik, maka variabel prestasi kerja guru juga naik. Sebaliknya, apabila variabel supervisi turun, maka variabel prestasi kerja guru juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,462 atau 46,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,679^2 \times 100\% = 0,462$ (46,2%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 46,2% dari prestasi kerja guru ditentukan oleh supervisi, sedangkan 53,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara supervisi dengan prestasi kerja guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,072 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,042 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengujian Hipotesis III

Hasil uji hipotesis III menunjukkan bahwa nilai korelasi antara pelatihan dan supervisi secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru adalah 0,706. Hal ini berarti

bahwa korelasi antara ketiga variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 18,069 + 0,306X_1 + 0,376X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstan prestasi kerja guru sebesar 18,069, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,306 satuan dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel supervisi akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,376 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel pelatihan dan supervisi naik, maka variabel prestasi kerja guru juga akan naik. Sebaliknya, apabila variabel pelatihan dan supervisi turun, maka variabel prestasi kerja guru juga akan turun.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,498 atau 49,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,706^2 \times 100\% = 0,498$ (49,8%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,8% dari prestasi kerja guru ditentukan oleh pelatihan dan supervisi, sedangkan 50,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dan supervisi secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru adalah sangat berarti atau signifikan,

dimana diperoleh nilai F_{hitung} 14,387 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,33 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan dan supervisi secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja guru, telah terbukti bahwa ketiga hipotesis penelitian adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya ada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pemeringkatan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari ketiga hipotesis yang telah diajukan dapat diuraikan sebagai berikut.

Pertama, pengaruh secara bersama-sama antara variabel pelatihan (X_1) dan supervisi (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y), merupakan peringkat pertama dengan koefisien korelasi sebesar 0,706 dan koefisien determinasi sebesar 49,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan supervisi dapat meningkatkan prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah secara signifikan.

Kedua, pengaruh antara variabel supervisi (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y) merupakan peringkat kedua, dengan koefisien korelasi sebesar 0,679 dan koefisien determinasi sebesar 46,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel supervisi dapat meningkatkan prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah.

Ketiga, pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y), merupakan peringkat ketiga, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 dan koefisien determinasi sebesar 45,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja guru di

MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Metha Oktaliani (2016), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersamaan semua variabel yaitu variabel pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 38,3%, sedangkan 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam studi ini, sementara hanya sebagian variabel yang secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai -0,148.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,459, artinya variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 45,9% terhadap variabel prestasi kerja guru.
2. Variabel supervisi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,462, artinya variabel supervisi memberikan kontribusi sebesar 46,2% terhadap variabel prestasi kerja guru.

3. Variabel pelatihan dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Ma'arif Rakit Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,498, artinya variabel pelatihan dan supervisi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,8% terhadap variabel prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2010). *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2011). *Psikologi Industri*. Edisi ke-4, Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- Atmodiwiryo, Soebagio. (2011). *Manajemen Kepengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. (2012). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dollarhide, C.,T. dan Miller, Gary. (2010). *Supervision for Preparation and Practice of School Counselors: Pathways to Excellence*. Counselor Education and Supervision. Vol. 45, page 242-252.
- Glickman, C.D. (2010). *Leadership for Learning, How to Help Teachers Succeed*. V.A. Association for Supervision & Curriculum Development.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Kusnaini., Prasetyo, Indra, dan Hartati, C. Sri. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS). Vol. 1, No. 1. Hal 117-125.
- Makmur, Syarif. (2012). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muslim, S.B. (2012). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2014). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nirmala, Dyah Arum Janie. (2017). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktaliani, Metha. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Guru Negeri Sipil*. Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Prasojo, L.D. dan Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gaya Media.

- Purwanto, M.N. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. 20th ed. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Riduwan, Akdon. (2014). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, Akdon. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rosdiana., Herawaty, Hetty, dan Amaliah, Aam. (2022). *Pengaruh Supervisi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kualitas Pelayanan Terhadap Prestasi Kerja Guru*. Jurnal Mirai Management. Vol. 7, No. 3. Pages 544-554.
- Sholihin, Anwar. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Prestasi Kerja dimediasi Variabel Etos Kerja Guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto*. PROGRESSA Journal of Islamic Religious Instruction. Vol. 2 No. 2 – Agustus. ISSN 2579-9665 (Printed), 2579-9673 (Online).
- Siagian, Sondang P. (2017). *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sikula, Andrew E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, John. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Steers, Richard M. (2010). *Efektivitas Organisasi, Kaidah Perilaku*. Penerjemah: Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephens, C.A. dan Sandol Waters. (2010). *The Processs of Supervision with Teacher Choice, a Qualitative Study*. Vol. 50. American Association for Agricultural Education.
- Sudjana, Nana. (2010). *Kompetensi Pengawas Sekolah, Dimensi dan Indikator*. 3rd ed. Jakarta: LPP Binamitra.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2011). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Susana. (2018). *Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD YPII*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXV No. 1 – April.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umiarso dan Imam Gojali. (2011). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta: Irgisod.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*. 2nd ed. Bandung. Alfabeta.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2012). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.