

Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Penjaskes di SMP Se Kabupaten Bireuen

Surya Bakti¹, Kamaruddin K²

¹UPTD SMPN 1 Pandrah - Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen
email: smpn1pandrahbireuen@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:

June 8, 2023

Accepted:

June 14, 2023

Published:

June 21, 2023

Page:

1 – 11

Keywords:

Principal leadership,
work environment,
training, teacher
performance



© 2023
Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *This research was conducted on ASN teachers in the field of Physical and Health Education (Penjaskes) in public junior high schools in Bireuen Regency. With the aim of knowing and analyzing the contribution of the Principal's Leadership role, work environment factors in schools and teacher training both partially and simultaneously on teacher performance. Quantitative research method with associative type and using path analysis model. The results showed that there was a direct and indirect contribution from the principal's leadership on teacher performance by 38.56%, school work environment factors contributed 34.64% and aspects of teacher training had a significant effect on teacher performance by 45.23%. Simultaneously, the leadership of the school principal, the work environment at school and training contributed 72.6% to the performance level of teachers in the field of Physical Education Studies in Junior High Schools throughout Bireuen Regency.*

ABSTRAK: Penelitian dilakukan terhadap guru ASN Bidang studi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes) pada SMP Negeri se-Kabupaten Bireuen. Dengan tujuan mengetahui dan menganalisis kontribusi peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, faktor Lingkungan kerja di sekolah dan Pelatihan guru baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Metode penelitian secara kuantitatif dengan jenis asosiatif dan menggunakan model analisis jalur. Hasil penelitian diketahui terdapat kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38,56%, faktor lingkungan kerja sekolah memberi kontribusi sebesar 34,64% dan aspek adanya pelatihan guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru sebesar 45,23%. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja di sekolah dan pelatihan guru memberi kontribusi sebesar 72,6% terhadap tingkat kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen.

1. Pendahuluan

Guru bidang studi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan bagian dari kelompok guru penunjang satuan pendidikan di jenjang sekolah menengah. Dan tidak bisa terpisahkan dari bagian membina peserta didik untuk terus berprestasi, baik dalam bidang kurikuler dan atau ko-kurikuler. Guru Penjaskes merupakan faktor dominan dalam proses pendidikan di sekolah karena seringkali dijadikan sebagai figur teladan oleh para siswanya. Menurut Soenarjo (2002:5), guru Penjaskes adalah seseorang yang memiliki jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus (kompetensi) dalam usaha pendidikan dengan jalan memberikan pelajaran Penjaskes. Sukintaka (2001:7-8) mengemukakan bahwa guru Penjaskes adalah tenaga profesional yang menangani proses kegiatan belajar mengajar antara peserta didik dan lingkungannya yang diatur secara sistematis dengan tujuan untuk membentuk manusia yang sehat jasmani dan rohani.

Guru sebagai pendidik bagian terpenting untuk menyiapkan sumber daya manusia melalui proses belajar mengajar, baik sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, sebagai pembimbing yang mendorong potensi siswa mengembangkan alternatif dalam belajar, dan mengawal pembentukan karakter peserta didik (Amri & Kamaruddin, 2023:1).

Berbagai hal telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru, baik guru dengan profesi sebagai guru kelas, ataupun guru bidang studi. Karena disadari atau tidak dari karya dan kesabaran guru akan bisa terus meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karenanya, setiap guru harus memiliki standar kompetensi minimal sesuai aturan dari kementerian Pendidikan Nasional. Yakni standar kualifikasi akademik serta kompetensi yang harus dimiliki guru dari aspek pedagogik, kepribadian, professional dan kompetensi sosial.

Untuk mendukung kualitas kompetensi guru tersebut yang pada gilirannya akan meningkat kinerja guru dan sekolah, layaknya di dukung dari peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah, dukungan lingkungan yang kondusif di sekolah dan terus membina dan memberi pelatihan kompetensi agar terjadi peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran dan berinovasi dalam proses pembelajaran serta mampu mengembangkan kurikulum yang saat ini diberlakukan yakni kurikulum merdeka.

Karena saat ini permasalahan pendidikan menjadi semakin rumit, sulit dan kompleks penanganannya. Untuk itu peran kepemimpinan yang dilakoni Kepala Sekolah sesuai dengan kondisi dan harapan, baik dari perannya sebagai leader, educator, administrator, supervisor, manajer dan juga katalisator dan entrepreneur (Mulyasa, 2009; Depdiknas, 2006).

Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi sentral dalam memajukan sekolah, karena ada proses yang menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi dengan kekuasaan, kewibawaan dan kemampuannya, agar bekerja dalam suasana moralitas yang tinggi dengan penuh semangat dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing sesuai hasil yang diharapkan.

Namun sayangnya kepemimpinan yang terjadi di lingkungan Pendidikan Menengah di Aceh maupun di Kabupaten Bireuen, belum optimal yang salah satu indikatornya dari hasil uji kompetensi guru relatif masih rendah. Dan belum ada ruang banyak untuk berkarya para guru bidang studi Penjaskes, yang di indikasikan dari kurangnya prestasi siswa dalam bidang keolahragaan.

Fakta yang peneliti temukan, perannya sebagai supervisi para Kepala sekolah masih belum maksimal. Selama ini masih hanya sekadar supervisi terhadap kelengkapan administrasi perangkat pembelajaran guru. Kepala Sekolah tidak melakukan supervisi terhadap cara mengajar guru di dalam kelas yang seharusnya dilakukan untuk melengkapi supervisi terhadap perangkat pembelajaran guru bidang Penjaskes atau guru lainnya. Hal akan tampak juga bahwa Kepala Sekolah tidak dapat mengetahui cara mengajar guru di dalam kelas ataupun melakukan praktik keolahragaan di lapangan. Diperparah sebagai Kepala Sekolah tidak memberikan perbaikan dan masukan terhadap guru olahraga yang masih kurang baik.

Menurut Ghiselli dalam Handoko (2003:297) terdapat sifat-sifat penting suatu kepemimpinan yang efektif, yang berkenaan juga dengan Kepemimpinan Kepala sekolah, yakni (a) *supervisory ability* atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain, (b) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses. (c). Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir, (d) Ketegasan (*decisiveness*). khususnya memecahkan masalah dengan cakap dan tepat, (e). Memiliki inisiatif, terlebih menemukancara baru atau inovasi, menghadapi dan melaksanakan kurikulum merdeka.

Sedang Thoha (2003), menyebut ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan Kepala sekolah, yakni *Leader behavior* (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. *Subordinate* (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Dan *situation* yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan.

Disamping itu, pada guru perlu dukungan ril dengan lingkungan kerja yang kondusif. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Mulyasa, 2013:193).

Menurut Soetjipto (2009:87), lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik, berkaitan dengan perlengkapan/fasilitas, sarana dan prasarana serta suasana kerja. Namun yang lebih penting lagi adalah lingkungan dengan dimensi non fisik, seperti (1) Hubungan yang harmonis dalam kerja, (2) Kesempatan

untuk maju, dan (3) Keamanan dalam pekerjaan. Sehingga Atik N, dkk. (2012) tegas menyebut lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Apalagi kerkaitan dengan guru bidang Penjaskes, yang harus bekerja secara Tim dengan kebutuhan fasilitas yang mumpuni.

Juga penelitian Syiyami (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena para ahli manajemen pendidikan menterjemahkan kinerja dengan berbagai sudut pandang yang muaranya tetap pada bukti hasil kerja yang sesuai harapan institusi (Kamaruddin, Win K, Hidayati S, 2022:674).

Disamping itu dengan kemajuan Ipteks dan berlakunya kurikulum merdeka, jika guru tidak dapat mengikuti perkembangan zamannya. Baik karena peningkatan kemajuan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang IT dengan di tandai oleh era industri 4.0 atau disebut dengan era digital. Demikian pula karena perubahan regulasi yang berpengaruh pada aspek pendidikan, perubahan paradigma sosial budaya, dan pergeseran nilai-nilai budaya dalam masyarakat yang berdampak juga pada pengembangan metode belajar mengajar. Oleh karenanya, para guru harus terus meng-*Upgrade* pengetahuan dan skill dengan meningkatkan pendidikannya ataupun di ikutsertakan dalam pelatihan.

Dari sejumlah 77 guru Penjaskes berstatus ASN dan 16 berstatus non-ASN yang bekerja sebagai guru di SMP pada kabupaten Bireuen, belum merasa nyaman keberadaannya. Tantangan seperti ada anggapan Pendidikan Jasmani saat ini terbilang kurang populer, dan bahkan masih kurang diperhatikan. Hal ini diungkapkan Balitbang Diknas (2008:10) dalam Kahri yang menyatakan:”menjelang ujian akhir di beberapa sekolah, pendidikan jasmani sering tidak dilaksanakan dengan alasan agar para anak tidak terganggu’. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Aip (2002) dalam Balitbang Diknas, (2008:9) yaitu ‘kualitas guru pendidikan jasmani di beberapa sekolah pada umumnya kurang memadai, mereka kurang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Kondisi saat ini menunjukkan banyak guru, ketika membuka pelajaran, menyuruh anak hanya senam dan lari sebagai bentuk pemanasan. Dengan beberapa alasan, kurangnya fasilitas dan perhatian kepada guru Penjaskes. Sehingga sebagaian besar kinerja guru Penjaskes lebih rendah dari guru bidang sudi lainnya. Padahal, guru bidang studi Penjaskes, berkewajiban sama dengan guru bidang studi umumnya, namun pada perannya ditambah menjadi multi peran, yakni pendidik, pengajar, pembimbing, dan sebagai pelatih.

Sehubungan dengan uraian di atas, dan fenomena yang ada, maka peneliti menganggap ada beberapa masalah, khususnya masalah berkaitan kinerja guru bidang studi Penjaskes, sehingga dibatasi faktor yang sangat melekat dengan kinerja guru Penjaskes yakni peran kepemimpinan Kepala sekolah, lingkungan sekolah dan aspek pelatihan.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penetian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian (Marwan dkk, 2023:55)

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, maka yang pokok adalah keterwakilan sampel atau responden, alat analisis dan teori memadai serta membandingkan penelitian yang relevan (Marwan dkk, 2023:55).

Variabel penelitian terdiri atas 3 (tiga) variabel bebas (eksogen) yakni Kepemimpinan Kepala sekolah, Lingkungan sekolah dan Pelatihan, serta 1 (satu) variabel terikat (endogen) yakni kinerja guru. Dengan konsep dan operasional variabel dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep dan Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. (Sumner: Rival, 2009:97)	Kepala Sekolah sebagai: <ul style="list-style-type: none"> • edukator - • manajer • administrator - • Leader • supervisor

Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pekerja bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi tempat dan orang-orang di mana pegawai tersebut bekerja”. (Sumber: Ahwari; 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensi fisik • Dimensi Non Fisik
Pelatihan (X ₃)	Pelatihan (<i>training</i>) merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan, menerapkan ilmu dan keterampilan baru memperoleh keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja dengan orang lain. (Sumber: Siagian, 2009:161).	<ul style="list-style-type: none"> • Lama Pelatihan • Tingkat Pelatihan • Relevansi
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Sumber: Burhanuddin; 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan proses pembelajaran • Pelaksanaan proses pembelajaran

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Penjaskes berstatus ASN yang bekerja pada sekolah SMP Negeri se- Kabupaten Bireuen yang berjumlah 77 orang. Dan oleh karena jumlah unit populasi dianggap kecil, semua guru diambil sebagai sampel penelitian. Dengan sebarannya sebagaimana dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Sebaran Guru ASN Bidang Penjaskes setiap Kecamatan di Kabupaten Bireuen

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru
1	Kota Juang	5 unit	9
2	Jeumpa	4 unit	4
3	Samalanga	6 unit	7
4	Simpang Mamplam	4 unit	4
5	Pandrah	2 unit	2
6	Jeunieb	3 unit	3
7	Peulimbang	2 unit	2
8	Peudada	4 unit	4
9	Juli	6 unit	7
10	Kuala	4 unit	4
11	Jangka	2 unit	3
12	Peusangan	7 unit	7
13	Peusangan Selatan	2 unit	4
14	Peusangan Sibliah Krueng	3 unit	4
15	Gandapura	3 unit	4
16	Makmur	4 unit	5
17	Kuta Blang	4 unit	4

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Bireuen 2023

Dengan karakteristiknya dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Diskripsi Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	57	74,02
	Perempuan	20	25,98
Umur	20-30 Tahun	31	40,25
	31-40 Tahun	23	29,87
	41-50 Tahun	12	15,58
	> 50 Tahun	11	14,28
Pendidikan	SMP	-	-
	SMA	-	-
	Diploma	3	3,89
	Sarjana (S1)	67	87,01
	Pasca Sarjana (S2)	7	9,09
Jumlah Responden		77	100%

Sumber : Hasil Olahan Data, 2023

c. Alat Analisis

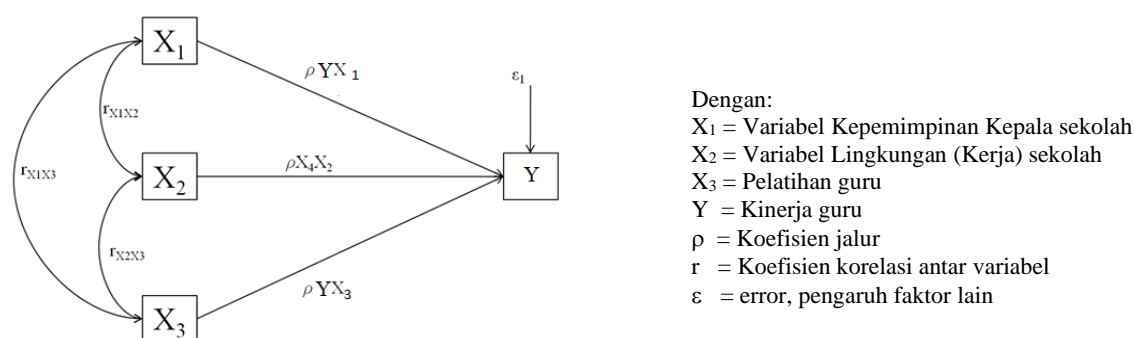
Untuk menganalisis permasalahan yang dirangkum dalam 4 item hipotesis yakni mendeeksi pengaruh secara parsial dan secara simultans variabel Kepemimpinan Kepala sekolah, lingkungan kerja dan pelatihan guru terhadap kinerja guru bidang Penjaskes, menggunakan pendekatan model analisis jalur.

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Rutherford, 1993). Dan Sarwono (2011) dalam Marwan, dkk (2023:4) menyatakan “Analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*)”.

Kelebihan secara operasional deskriptif, metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023:7)

Menurut Pedhazur (Marwan, dkk (2019), bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit.

Adapun model jalur yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan dalam model struktural berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan 5 (lima) pilihan terpisah. Dengan alternatif jawaban dan skor yang diberikan adalah: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Kurang setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5), sehingga data memiliki skala ordinal, dan untuk keperluan analisis dilakukan transformasi skala lebih tinggi yakni interval dengan metode sussesive interval.

Agar data yang dikumpulkan valid atau akurat, maka dilakukan uji validitas instrument dengan mengkorelasikan setiap item atau butir indikatornya dengan total skor variabel dengan rumusan korelasi Rank-Spearman (Rs). Dimana hasil uji ini terdapat 13 (tiga belas) butir variabel Kepemimpinan Kepala sekolah, dinyatakan valid dengan rata-rata butir memperoleh nilai Rs = 0,62. Terdapat 6 (enam) butir variabel Lingkungan kerja di sekolah, dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,63. Terdapat 5 (lima) butir variabel Pelatihan, semua valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,77. Dan 7 (tujuh) butir pernyataan variable kinerja guru, dan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,73 (Hasil uji dalam Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
<i>A, Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah</i>				
1	Berakhlak mulia dan Keteladanan yang baik	0,623	0,000	Valid
2	Memberikan Pembinaan Kepada Guru	0,318	0,000	Valid
3	Menyusun perencanaan sekolah dan pengembangan	0,341	0,000	Valid
4	Pengadministrasian pelaksanaan program	0,317	0,000	Valid
5	Melakukan pengawasan program	0,695	0,000	Valid
6	Melaksanakan monitoring dan evaluasi	0,708	0,000	Valid

7	Melaksanakan pelaporan kegiatan sekolah	0,678	0,000	Valid
8	Mengembangkan bakat dan minat siswa	0,675	0,000	Valid
9	Mengambil keputusan yang tepat	0,728	0,000	Valid
10	Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	0,756	0,000	Valid
11	Menciptakan suasana kerja yang kondusif	0,771	0,000	Valid
12	Memberdayakan SDM sekolah	0,711	0,000	Valid
13	Memotivasi bawahan	0,769	0,000	Valid
<i>b. Variabel Lingkungan (kerja) sekolah</i>				
1	Penerangan yang ada (matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0,547	0,000	Valid
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan kerja	0,645	0,000	Valid
3	Lingkungan sekolah dan keamanan kondusif dan jauh dari kebisingan	0,777	0,000	Valid
4	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas.	0,656	0,000	Valid
5	Hubungan yang harmonis dalam kerja	0,717	0,000	Valid
6	Guru di beri ruang dan kesempatan untuk maju	0,457	0,000	Valid
<i>c. Variabel Pelatihan</i>				
1	Guru diberi kesempatan/di ikutsertakan dalam pelatihan	0,713	0,000	Valid
2	Umumnya guru selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0,835	0,000	Valid
3	Materi pelatihan dan instruktur sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya	0,754	0,000	Valid
4	Materi pelatihan tepat untuk mendukung kompetensi	0,814	0,000	Valid
5	Output pelatihan, membantu guru menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	0,761	0,000	Valid
<i>d. Variabel Kinerja guru</i>				
1	Pada dasarnya semua guru selalu tepat waktu menyelesaikan tugas	0,737	0,000	Valid
2	Umumnya tugas / beban kerja sesuai dengan kemampuan guru	0,766	0,000	Valid
3	Guru tertib dalam menjalankan tugas pokok dan tambahan	0,827	0,000	Valid
4	Tingkat keberhasilan dan keakuratan kerja guru, umumnya baik dan optimal	0,776	0,000	Valid
5	Guru memiliki tanggungjawab dengan hasil kerjanya	0,803	0,000	Valid
6	Guru selalu merancang proses pembelajaran sebelum bertugas	0,791	0,000	Valid
7	Guru umumnya melaksanakan semua prosedur pelaksanaan pembelajaran termasuk melakukan evaluasi hasil proses pembelajaran.	0,400	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil item yang valid, dilanjutkan dengan uji reliabilitas, yakni untuk memperoleh instrumen dari variable yang konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas menurut Marwan, dkk, (2023:165) mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan/Level
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,748	13	Realible/Sedang
Lingkungan Sekolah	0,683	6	Realible/Sedang
Pelatihan	0,830	5	Realible/Tinggi
Kinerja Guru	0,860	7	Realible/Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

3). Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penjarangan data melalui angket terhadap 77 Guru Penjaskes SMP se-Kabupaten Bireuen sebagai responden, diperoleh jawaban terhadap variabel yang diamati dan di survey, berikut ini.

Tabel 6. Deskripsi Guru Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	2	4	177	423	145	76,13%
Lingkungan Sekolah	1	3	198	241	161	74,10%
Pelatihan	2	5	187	192	156	74,06%
Kinerja Guru	2	3	182	189	172	75,02%

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

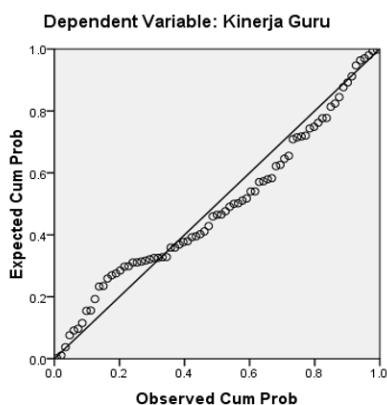
Catatan: SS = Sangat setuju sampai STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan hasil sajian tabel 6, secara akumulasi tampak bahwa ke-empat variable masih belum optimal, dibawah 80% yang ditargetkan. Dengan tingkat kemampuan, kepedulian dan manajemen Kepala Sekolah dari penilaian guru Penjaskes baru mencapai kategori baik (76,01%). Sementara dukungan lingkungan fisik dan no fisik dalam bekerja juga termasuk kurang (mencapai 74,10%) dan kegiatan pelatihan guru pun belum sepenuhnya, baru sekitar 74,06% dari harapan guru. Hal ini berdampak langsung pada kinerja guru bidang studi Penjaskes yang hasil penilaian baru mencapai tingkat menengah yakni 75% dari harapan idealnya.

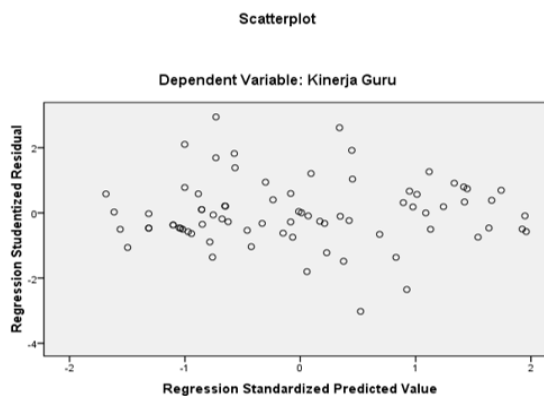
4). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur

Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil uji Normalitas



Gambar 3. Hasil uji Heterokedastisitas

Untuk pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik dari distribusi error yang dihasilkan melalui perhitungan regresi (Gambar 2). Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

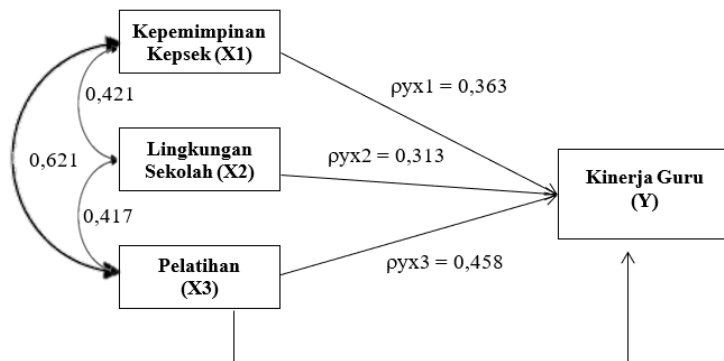
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		4.333	.000		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.363	3.213	.000	.558	1.791
Lingkungan Sekolah	.313	3.193	.000	.818	1.223
Pelatihan	.458	4.391	.000	.611	1.638

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas dalam model.

5). Uji Model

Penelitian kuantitatif yang dilakukan menggunakan alat statistik model struktural dengan analisis jalur. Dengan pendekatan analisis jalur, hubungan kausalitas antar variabel bebas (eksogen), dan koefisien jalur terhadap variabel terikat (endogen), dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur dalam Model Struktural Penelitian

Model struktural diatas, telah valid dan realibel, dan memenuhi asumsi klasik. Tampak juga adanya hubungan korelasional anttar variabel eksogen, juga koefisien jalur teruji signifikan secara statistik pada taraf uji 5%. Dengan hasil uji signifikansi koefisien jalur dalam model, diuraikan berikut:

Tabel 10. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.992	2.977		4.333	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.241	.075	.363	3.213	.000
Lingkungan Sekolah	.222	.063	.313	3.193	.000
Pelatihan	.433	.099	.458	4.391	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 10, dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan signifikans menolak Ho, atau menerima Ha. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,363$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,213 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya peran Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

- Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien jalur variabel ini terhadap kinerja yakni $\rho_{yx2} = 0,313$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,193, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Maka variabel lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3

- Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Pelatihan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil taksiran nilai koefisien jalur variabel pelatihan terhadap kinerja guru yakni $\rho_{yx3} = 0,458$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,391 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini maknanya variabel pelatihan (X_3) sangat signifikans pengaruhnya terhadap kinerja guru.

b. Pembahasan

1). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Merujuk hasil nilai koefisien jalur dan korelasi antar variabel eksogen pada gambar 4, maka dapat dianalisis pengaruh langsung dan tidak langsung peran Kepala sekolah terhadap kinerja guru bidang studi Penjaskes, berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,363$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,363)^2 \times 100\% = 13,17\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan sekolah dan pelatihan dinyatakan:

- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, adalah $= (0,363)(0,421)(0,313) \times 100\% = 10,97\%$
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui pelatihan terhadap kinerja guru, adalah $= (0,363)(0,621)(0,458) \times 100\% = 14,42\%$

Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yakni sebesar 38,56%

2). Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,313$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 9,79%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan dinyatakan:

- Pengaruh lingkungan sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, adalah $= (0,313)(0,417)(0,363) \times 100\% = 10,93\%$
- Pengaruh lingkungan sekolah melalui pelatihan terhadap kinerja guru, yakni sebesar: $(0,313)(0,621)(0,458) \times 100\% = 13,92\%$

Pengaruh Total Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, yakni sebesar 34,64%

3). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,458$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,458)^2 \times 100\% = 20,97\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan pelatihan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah dinyatakan:

- Pengaruh pelatihan melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, adalah $= (0,458)(0,413)(0,363) \times 100\% = 12,34\%$
- Pengaruh pelatihan melalui lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, yakni sebesar: $(0,458)(0,421)(0,313) \times 100\% = 11,92\%$

Pengaruh Total Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pelatihan terhadap kinerja guru, yakni : $20,97\% + 12,34\% + 11,92\%$ sebesar 45,23%

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,363 X_1 + 0,313 X_2 + 0,458 X_3$

(Y = Kinerja Guru, X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah, X_2 = Lingkungan Sekolah, X_3 = Pelatihan)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah bernilai positif (0,363) artinya apabila dapat menjalankan kepemimpinannya dengan tegas maka akan dapat mendukung kinerja guru penjaskes secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,363 satuan. Jika tingkat kepemimpinan kepala sekolah meningkat 10% berdampak pada kinerja guru penjaskes sebesar 3,63%.
- Variabel lingkungan sekolah bernilai positif (0,313) artinya apabila lingkungan sekolah aman dan tentram maka akan menaikkan rata-rata 0,313 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% lingkungan sekolah maka akan mendukung kenaikan kinerja guru penjaskes sebesar 3,13%.
- Variabel pelatihan sebesar 0,458 artinya apabila guru penjaskes rutin mengikuti pelatihan maka akan dapat mendukung kinerja guru penjaskes secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,458 satuan, atau 4,58%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 11. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.852 ^a	.726	.715	2.334	2.044

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan pelatihan terhadap kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,852 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,852.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan pelatihan terhadap kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen sebesar 72,6%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 27,4%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, komunikasi guru dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik simpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan pelatihan guru.
- Berdasarkan model jalur, dapat diketahui terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen yakni sebesar 38,56%, Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,64%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 45,23%.
- Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F dan statistic koefisien determinasi sebesar 0,726. Hal ini sekaligus menjelaskan kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 72,6%.

Daftar Pustaka

- Ahwari, Sofyan (2007). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amri dan Kamaruddin (2023) Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Kabupaten Bireuen, *Indomera Vol 4 No 7*,
- Atik N, Agus W, Rediana S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, *Economic Education Analysis Journal*, Vol 1 No 2 (2012)
- Burhanuddin, dkk. (2007). *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang
- Depdiknas (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Ghozali I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan. Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- Marwan H, Ibrahim S, Win K, dan Yusrizal A, (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada. ISBN: 978-602-0768-56-4
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Miftah, Thoha (2008). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mulyasa E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Mulyasa E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organsasi*. ed. 2-6. Jakarta; Rajawali Pers.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*, Rineka Cipta. Jakarta
- Soenarjo, RK. (2002). *Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Soetjipto & Kosasi, R. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sukintaka (2001). *Teori Pendidikan Jasmani*, Solo: Esa Grafika
- Syarifuddin, A. (2002). *Atletik*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Siyiyami. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan *Self Efficacy* Sebagai Moderasi pada Guru SD di Kecamatan Miri Kabupaten Sragen. *Tesis*, Program Pascasarjana STIE-AUB Surakarta. Tidak dipublikasikan.