

## Analisis Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan *Judgment Based Performance* dengan Keterikatan Guru Sebagai Variabel Intervening pada MAN Insan Cendekia Jambi

Alif Tegar Jatmiko<sup>1\*</sup>, Zulfina Adriani<sup>2</sup>, Fitri Widiastuti<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Jambi, Indonesia

Email : [aliftegar54@gmail.com](mailto:aliftegar54@gmail.com)<sup>1</sup>, [zulfina\\_adriani@unja.ac.id](mailto:zulfina_adriani@unja.ac.id)<sup>2</sup>, [fitriwid2106@unja.ac.id](mailto:fitriwid2106@unja.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat : Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi

Korespondensi penulis : [aliftegar54@gmail.com](mailto:aliftegar54@gmail.com) \*

**Abstract** : This study aims to see the Effect of Training on Teacher Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at MAN Insan Cendekia Jambi. This study uses a quantitative method with data collection techniques by distributing questionnaires to 35 respondents. Hypothesis testing uses Descriptive Analysis Techniques using SmartPLS software as a data processing tool. The results of this study indicate that Training has a significant positive effect on MAN Insan Cendekia Jambi Teacher Performance. Training has a significant positive effect on Employee Engagement. Employee Engagement has a significant positive effect on Teacher Performance. Training has a significant positive effect on Teacher Performance through Employee Engagement as an intervening variable. Suggestions in this study: teacher performance variables to be more skilled in completing each job and must also have ideas that can solve problems in schools. The principal recommends that the training that has been programmed can be carried out properly to all existing teachers and the training carried out is in accordance with the teachers' areas of expertise so that the results of the training are more optimal and the teachers continue to develop and have better competence. Employee Engagement Variables are recommended by schools in providing support to teachers, namely by providing a comfortable and conducive work environment, clear communication, giving appreciation to teachers, and existing policies that are not focused on one party.

**Keywords** : Training, Teacher Performance, Employee Engagement

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Keterikatan Guru Sebagai Variabel Intervening Pada MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 responden. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan software SmartPLS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru MAN Insan Cendekia Jambi. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Guru. Keterikatan Guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Keterikatan Guru sebagai variabel intervening. Saran pada penelitian ini : variabel kinerja guru agar lebih terampil dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan juga harus memiliki gagasan-gagasan yang dapat menyelesaikan masalah yang ada di sekolah. Variabel Pelatihan disarankan kepala sekolah agar pelatihan yang telah di program dapat terlaksana dengan baik ke semua guru yang ada dan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang keahlian para guru agar hasil dari pelatihan lebih maksimal dan juga para guru semakin berkembang serta memiliki kompetensi yang lebih baik. Variabel Keterikatan Guru disarankan pihak sekolah dalam memberi dukungan kepada para guru, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, adanya komunikasi yang jelas, memberi apresiasi kepada guru, serta kebijakan yang ada tidak bertitik berat terhadap satu pihak.

**Kata kunci** : Pelatihan, Kinerja Guru, Keterikatan Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi sekolah adalah manusia sebagai sumber daya, karena manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam

pencapaian tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tentunya sekolah membutuhkan seorang guru. Guru merupakan kekayaan utama dalam suatu organisasi karena dengan adanya guru maka target dari suatu organisasi atau organisasi akan tercapai. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Panjaitan, (2018) sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada guru operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Guru dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi sekolah dalam menjalankan kegiatan.

Tercapainya kinerja organisasi yang optimal, diperlukan guru dengan kinerja yang baik. Menurut Panjaitan, (2018) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja guru, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen, 2020).

Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru adalah melalui evaluasi kinerja dan implementasi serangkaian perbaikan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga sekolah dapat tetap berjalan dengan baik. Dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja maksimal guru, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan baik (Triana Fitriastuti, 2020). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja dan melakukan serangkaian pelatihan kinerja agar selalu meningkatkan kualitas guru tersebut sehingga organisasi tersebut dapat bertahan.

Faktor pendidikan juga berperan penting dalam kualitas kinerja guru. Pendidikan yang di-maksud disini adalah pendidikan formal, menurut UU Nomor 20 tahun 2005 pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan ber-jenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Novitasari, Wahyudin, Setiyani, 2012).

Peneliti menggunakan variabel keterikatan guru sebagai variabel intervening. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakhri, Djastuti, Mas'ud (2021) menunjukkan bahwa variabel keterikatan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Variabel Keterikatan guru secara positif memediasi pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel kinerja guru.

Adanya peningkatan program Pelatihan menjadi lebih baik maka akan meningkatkan tingkat keterikatan guru dan juga berpengaruh dalam meningkatnya kinerja guru, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Program pelatihan yang baik akan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Menurut Othman, Hasnaa, Mahmood (2019) bahwa investasi jangka panjang pada tingkat keterlibatan guru yang dapat dilakukan melalui intervensi manajemen dalam memaksimalkan potensi guru akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, tampaknya penting untuk mengeksplorasi korelasi antara pelatihan baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja dengan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini memberikan penjelasan terbaru dengan menawarkan konsepsi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi, dengan menggunakan variabel keterikatan guru sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan pelatihan terhadap Kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi.

Berdasarkan latar belakang menunjukkan bahwa pentingnya pelatihan dan keterikatan guru bagi para guru guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang ada, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa kinerja guru dan keterikatan guru yang tidak optimal dan berkualitas akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu melakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru mereka. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. dan memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah dan dinas pendidikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran di MAN Insan Cendekia Jambi.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Sebuah organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja guru ialah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. Menurut Mangkunegara, Anwar, (2015) menyatakan bahwa “Definisi kinerja gurusebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja dari berbagai ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang Dalam pekerjaannya dengan kata lain, hasil kerja seorang guru yang dilihat baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **Pelatihan**

Menurut (Putri & Ratnasari, 2019) Pelatihan adalah proses pembelajaran guru untuk memulai pekerjaannya, pelatihan bisa saja diberikan pada saat awal masuk pekerjaan ataupun saat ingin menempati posisi baru pada perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan pada guru dan memperbaiki kekurangan guru dalam kinerja.

Pelatihan menjadi salah satu aktivitas yang umum dilakukan dalam organisasi sebab setiap organisasi berharap dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat (Nursyahputri & Saragih, 2019). Hasil dari pelatihan yang dilakukan selain dapat menambah pengetahuan dan keterampilan guru tetapi juga bisa membuka kesempatan mereka untuk mengembangkan karir nya berdasarkan kualifikasi yang telah mereka miliki. Pengembangan karir menjadi instrumen utama bagi setiap guru yang memiliki perencanaan karir guna mencapai tujuannya.

### **Keterikatan Guru**

Organisasi yang baik harus membangun hubungan yang positif antara organisasi dan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Ketika guru merasa memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, mereka akan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut. Keterikatan guru adalah keadaan psikologis di mana guru merasa berkepentingan dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka melebihi persyaratan pekerjaan yang diminta (Ramadhan & Sembiring, 2017).

Guru yang mempunyai keterikatan yang tinggi atas suatu pekerjaan serta perusahaannya, akan hadir serta bekerja dengan cara tertib dan teratur, mempunyai rasa memiliki atas perusahaan, mempunyai semangat dan kinerja guru yang tinggi. Keterikatan

dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilaksanakan sesuai minat, poin-poin pribadi, kepribadian seorang guru, serta keahlian yang dimiliki guru. (Anuari et al., 2020).

Dalam penelitian ini, keterikatan guru berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara pelatihan dan kinerja guru yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan lebih memfokuskan sebagian besar perhatiannya terhadap pekerjaan, sehingga guru akan benar-benar menikmati pekerjaan tersebut. Guru akan terlibat secara langsung terhadap pekerjaannya apabila guru tersebut merasa dibutuhkan dalam organisasi, keinginan agar lebih dianggap dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi keterikatan guru dalam pekerjaannya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. (Sugiyono, 2015) metode penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat sebuah deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu populasi atau daerah tertentu.

Adapun alasan peneliti dalam memilih metode deskriptif yang bersifat kuantitatif dalam penelitian ini karena peneliti ingin menjelaskan dan mendeskripsikan pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Guru dengan Keterikatan Guru sebagai variabel Intervening. Adapun data yang digunakan untuk keperluan perhitungan penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk menggali informasi dari guru MAN Insan Cendekia Jambi. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kuesioner dapat terbagi jadi 2 jenis, yaitu tertutup dan terbuka. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup. Demikian pula pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MAN Insan Cendekia Jambi. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan, begitupun sebaliknya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh (Sampling sensus). Sehingga sampel yang diambil oleh peneliti berupa 35 orang.

Berdasarkan permasalahan, hipotesis, dan rancangan penelitian, data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya menggunakan bantuan software Smart PLS (v.4.1.1). Structural Equation Modeling (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. Menurut (Ghozali dan Latan, 2015) Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengharuskan mengolah data dengan pengukuran skala tertentu atau dengan kata lain dapat menguji data dengan sampel kecil (dibawah 100 sampel).

Model internal adalah suatu struktur model yang menghubungkan variabel laten. Dalam analisis ini, nilai koefisien jalur digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel laten dengan melakukan perhitungan bootstrapping. Evaluasi tahap dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi (Hamid & Anwar, 2019). Uji hipotesis ini melibatkan pemeriksaan koefisien jalur untuk menentukan parameter koefisien dan signifikansi statistik t. Signifikansi parameter dalam estimasi menyampaikan data tentang korelasi antara variabel penelitian, dengan aturan umum guna menerima atau menolak hipotesis menggunakan probabilitas 0,05. Sebagai pedoman, nilai  $P < 0,05$  dan  $T\text{-Statistic} > 1,96$  bisa menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Analisis jalur diterapkan untuk mennguji keterkaitan secara langsung dan tidak langsung antar variabel pada model, dengan memeriksa efek tak langsung yang spesifik (specific indirect effect).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Karakteristik Responden**

Disajikan pada tabel 1 di bawah ini, karakteristik responden pada MAN Insan Cendekia Jambi didominasi oleh guru perempuan sebanyak 20 orang atau 57% sedangkan guru laki-laki sebanyak 15 orang atau 43%. Dengan perbandingan yang ada dapat dilihat bahwa jumlah guru perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan yang terlalu signifikan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi oleh S2 sebanyak 18 orang atau 51%, S1 sebanyak 15 orang atau 43%, dan S3 sebanyak 2 orang atau 6% pada MAN Insan Cendekia Jambi. Hal ini menunjukkan guru di MAN Insan Cendekia Jambi menunjukkan tingkat pengetahuan yang baik. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu atau kelompok agar meningkatkan kemampuan tertentu. karakteristik responden yg terakhir yaitu berdasarkan lama bekerja, dari total 35 responden

menunjukkan bahwa lama bekerja yang paling banyak adalah <5 tahun sejumlah 17 orang atau 49% pada MAN Insan Cendekia Jambi. Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu pekerjaan mencerminkan dan mempengaruhi seberapa besar pengalaman yang telah diperolehnya selama bekerja. Semakin lama seseorang bekerja disuatu organisasi atau instansi, semakin banyak pengalaman yang diperolehnya.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Kategori		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	43
	Perempuan	20	57
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	S1	15	43
	S2	18	51
	S3	2	6
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja	< 5 Tahun	17	49
	5-15 tahun	7	20
	>15 tahun	11	31
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

### Uji Realibilitas dan Nilai AVE

**Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas dan Nilai AVE**

Matriks	Cronbach's Alpa	Rho_A	Composite Realibity	Avarange Variance Extracted (AVE)
<b>Pelatihan (X)</b>	<b>0.973</b>	<b>0.974</b>	<b>0.938</b>	<b>0.772</b>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	<b>0.975</b>	<b>0.977</b>	<b>0.977</b>	<b>0.640</b>
<b>Keterikatan Guru (Z)</b>	<b>0.926</b>	<b>0.931</b>	<b>0.938</b>	<b>0.628</b>

Hasil pengujian di atas menunjukkan suatu hasil composite realibity dan *cronbach's alpa* yang reliable yaitu nilai masing-masing variabel di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian tinggi. Sehingga semua

konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki realibilitas yang baik.

### Uji R-Square

**Tabel 3 Hasil Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru	0.976	0.974
Keterikatan Guru	0.345	0.325

Menurut tabel 3, menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel kinerja guru yaitu 0,976. Perolehan nilai ini menunjukkan variabel Pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 97,6%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja guru diklasifikasikan pada kategori kuat.

Kemudian pada variabel Keterikatan Guru memperoleh nilai sebesar 0,345 yang memberi makna bahwa variabel Pelatihan mampu menjelaskan variabel Keterikatan Guru sebesar 34,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan terhadap Keterikatan Guru dalam kondisi kuat.

### Uji Hipotesis

Pada proses uji hipotesis (*bootstrapping*) ini, akan dievaluasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat. Uji hipotesis dilaksanakan dengan mengevaluasi *path coefficients* yang mencerminkan koefisien parameter dan signifikansi statistik t. Signifikansi parameter ini membentarkan pengetahuan mengenai keterkaitan antar variabel penelitian. Batas untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan adalah probabilitas 0,05.

**Tabel 4 Uji Hipotesis *Bootstrapping***

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Pelatihan (X) □ Kinerja Guru (Y)	0.857	0.856	0.037	23.313	0.000
Pelatihan (X) □Keterikatan Guru(Z)	0.587	0.612	0.130	4.510	0.000
Keterikatan					

Guru(Z)					
□ Kinerja	0.200	0.197	0.040	5.030	0.000
Guru(Y)					

**Tabel 5 Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects***

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Pelatihan (X) □ Keterikatan Guru(Z) □ Kinerja Guru (Y)	0.118	0.121	0.037	3.207	0.001

Berdasarkan uji hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur H1 memiliki nilai positif sebesar 0,857, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-Values yang menunjukkan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru adalah 0,000, dengan nilai T-Statistic sebesar 23.313. Sesuai dengan aturan umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menggambarkan bahwa kepala sekolah MAN Insan Cendekia Jambi mampu memberikan sikap yang baik sehingga adanya peningkatan kerja pada guru dengan memberikan pengajaran yang baik seperti membimbing siswa, memberi penilaian yang adil, penyampaian materi yang baik, hingga mampu berinteraksi dengan guru maupun siswa.

Menurut uji hipotesis, ditemukan bahwa koefisien jalur H2 memiliki nilai positif sebesar 0,587, pengaruh nilai positif dari Pelatihan tercermin dalam nilai P-Values, yang menunjukkan signifikan sebesar 0.000 dengan nilai T Statistic mencapai 4.510 Sesuai dengan aturan umum di mana P- values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Guru.

Hal ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah MAN Insan Cendekia Jambi mampu menginspirasi, memberikan arahan maupun dukungan kepada bawahan untuk bekerja dengan lebih baik, dan dapat membuat rasa keterikatan yang kuat terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Dari uji hipotesis, didapati bahwa nilai koefisien jalur H3 menunjukkan nilai positif sebesar 0,200, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menandakan pengaruh Keterikatan Guru terhadap kinerja guru adalah 0,000, dengan nilai T-Statistic sebesar 5.030. Selaras dengan kriteria umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa Keterikatan Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Maka dapat diartikan bahwa dengan adanya rasa keterikatan yang kuat, memberikan dorongan yang kuat juga kepada guru untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas demi nama sekolah.

Dari uji hipotesis, didapati bahwa nilai koefisien jalur mempunyai nilai positif sebesar 0,118, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru melalui Keterikatan Guru adalah 0,001, dengan nilai T-Statistic sebesar 3.207. Sesuai dengan aturan umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui Keterikatan Guru.

Dengan demikian, Pelatihan yang dilakukan di sekolah MAN Insan Cendekia Jambi mampu memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja dengan lebih maksimal, melalui Keterikatan Guru yang para guru miliki sehingga kinerja yang dihasilkan oleh guru lebih optimal.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gambaran kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi sudah berada pada kategori tinggi. Gambaran Pelatihan pada MAN Insan Cendekia Jambi juga sudah berada pada kategori baik. Serta gambaran Keterikatan Guru pada MAN Insan Cendekia Jambi sudah berada pada kategori terikat.

Selain itu, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN Insan Cendekia Jambi. Sehingga semakin sering Pelatihan diadakan maka semakin baik juga output atau kinerja guru yang dihasilkan.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa, Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Guru di MAN Insan Cendekia Jambi, Pelatihan dapat membuat guru merasa memiliki tanggung jawab atas sekolah yang membuat Keterikatan Guru semakin tinggi. Semakin baik Pelatihan yang terlaksana maka semakin baik Keterikatan Guru yang diberikan.

Kemudian keterikatan Guru memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN Insan Cendekia Jambi. Apabila guru telah merasa terikat maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika guru merasa kurang terikat terhadap sekolah maka guru tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkannya kurang optimal.

Dan juga Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan Keterikatan Guru sebagai variabel intervening. Dengan adanya rasa terikat yang dimiliki guru terhadap sekolah, membuat semua individu merasa harus lebih bertanggung jawab, menunjukkan usaha agar menjadi lebih inovatif, menyampaikan pemikirannya dalam memajukan sekolah, mampu meningkatkan kinerja guru MAN Insan Cendekia Jambi. Artinya semakin baik Pelatihan yang diterapkan dengan Keterikatan Guru kerja yang baik dalam MAN Insan Cendekia Jambi akan meningkatkan kinerja gurunya. Artinya semua hipotesis penulis terbukti.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat menambah ilmu pengetahuan yang baru dan sebaiknya menambahkan indikator yang lengkap, agar hasil yang bisa diperoleh bervariasi dan akurasi penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Pegawai Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas .... *Diponegoro Journal of ...*, 9, 59–78. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Hamam, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Ditulis oleh : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *EEAJ : Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 18–23. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

- Othman, S. A., Hasnaa, N., & Mahmood, N. (2019). *Management Science Letters*. 9, 1083–1092. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.016>
- Panjaitan, M. (2018). *Jurnal manajemen*. 4.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PegawaiPt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja PegawaiDi Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Pegawai. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Triana Fitriastuti. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>