

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH

Wiwu Ulandari dan Edhy Rustan

Institut Agama Islam Negeri Palopo

[wiwuwulandari101@gmail.com](mailto:wiwuwulandari101@gmail.com)<sup>1</sup>, [edhy\\_rustan@iainpalopo.ac.id](mailto:edhy_rustan@iainpalopo.ac.id)<sup>2\*</sup>,

**Abstrak.** Kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan desain ex-post facto. Sampling dipilih secara multistage dari 19 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Luwu Utara. Data dikumpulkan melalui observasi dan angket untuk selanjutnya dilakukan analisis data dengan regresi berganda. Hasil uji menunjukkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 43,7%, pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 52,5% dan pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 52,6%. Dengan demikian disimpulkan bahwa, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

**Kata kunci:** diklat, kompetensi manajerial, kinerja, kepala sekolah, manajemen.

**Abstract.** The headmaster's performance is influenced by several factors. The purpose of this study was to examine the effect of education and training and managerial competence on the performance of school principals. The method used in this research is quantitative with an ex-post facto design. Sampling was selected in a multistage manner from 19 State Senior High Schools in North Luwu Regency. Data were collected through observation and questionnaires for further data analysis with multiple regression. The test results show the effect of education and training on the performance of principals with a coefficient of 43.7%, the effect of managerial competence on the performance of principals with a coefficient of 52.5% and the effect of education and training and managerial competence on the performance of principals with a coefficient of 52, 6%. Thus, it is concluded that the implementation of education and training, as well as managerial competence, affect the performance of school principals.

**Keywords:** education and training, managerial competence, performance, headmaster, management

### PENDAHULUAN

Kinerja pemimpin menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peran seorang pemimpin sangat penting terutama dalam berbagai situasi untuk mewakili organisasi maupun kelompoknya (Hammond et al., 2017). Kondisi tersebut juga berlaku di lingkungan sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam upaya terciptanya proses dan hasil

pendidikan yang berkualitas (Aghniya, 2017). Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Boset & Asmawi, 2020).

Kompetensi seseorang memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Achmad, 2016). Kinerja manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap mutu sekolah (Aghniya, 2017; Anggraeni et al., 2016). Namun, berdasarkan hasil survey BSNP terhadap kepala sekolah diperoleh bahwa kinerja kepala sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan (Ratmawati, 2011). Dengan demikian, untuk menjalankan tugasnya, kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas dan kompetensinya.

Kepala sekolah, dalam mengembangkan kompetensi, memerlukan pendidikan tambahan yang efektif. Pengembangan tersebut juga dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen. Pelatihan yang efektif bermanfaat bagi organisasi dan individu. Pelatihan berperan penting dalam membangun organisasi agar mampu mengelola organisasi dengan baik serta meningkatkan kemampuan untuk menghadapi perubahan organisasi. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi (Aditya et al., 2015). Untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah, beberapa hal dapat diupayakan di antaranya perbaikan system rekrutmen, system kompensasi dan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Proses seleksi calon kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan kinerja guru (Vadhillah, 2021). Selanjutnya, kepala sekolah yang terpilih ditempatkan dan diberikan pelatihan sebelum menjabat (Kholik, 2020). Pelatihan juga dapat dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi. Pendidikan tambahan dan latihan-latihan yang diikuti kepala sekolah akan memperkaya jabatan pimpinannya dan mempengaruhi kepemimpinan baik dari segi kompetensi maupun kinerja.

Efisiensi dalam manajemen kompetensi akan menghasilkan pencapaian tugas yang berhasil dan sesuai dengan standar kinerja (Bafadal et al., 2019). Program pelatihan yang berkualitas tinggi berpengaruh pada kinerja pegawai yang dengan menunjukkan peningkatan kinerja (Utama, 2019). Maka dari itu pendidikan dan pelatihan sangat perlu untuk diikuti kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga mampu mengelola sekolah dengan optimal.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa, penempatan kepala sekolah belum didasarkan pada kompetensi. Diklat calon kepala sekolah tidak sepenuhnya menjadi indikator dalam menduduki jabatan. Hal tersebut didukung hasil wawancara dengan salah seorang pengawas sekolah HT (50 Tahun) yang mengemukakan bahwa kepala sekolah, khususnya di tingkatan SMA di Kabupaten Luwu Utara dipilih berdasarkan kepentingan politik. Sebagai akibat hal tersebut kemampuan menyusun rencana strategis sekolah, kemampuan memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan melakukan supervisi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat minim. Selain itu, hasil observasi awal juga menunjukkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi diri belum dilakukan secara berkelanjutan. Sebagai akibat rendahnya kinerja kepala sekolah tersebut memengaruhi mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengkaji kompetensi, pelatihan dan kinerja kepala sekolah. Kholik (2020) meneliti penerapan model Kirkpatrick dalam evaluasi program pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya et al. (2015) mengkaji pengaruh diklat dan kompetensi terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, belum terdapat kajian pengaruh kompetensi manajerial dan pelaksanaan diklat terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan menguji variabel tersebut, dapat diketahui indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya perlu memerhatikan indikator tersebut.

Berdasarkan masalah yang terjadi, peneliti tertarik mengkaji keterkaitan antara kompetensi manajerial dan diklat terhadap kinerja Kepala Sekolah dengan tujuan umum untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel diklat dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah. Beberapa hipotesis diajukan yakni 1) diklat berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah; 2) Kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah; 3) Diklat dan manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis dan praktis. Penelitian ini memaparkan diklat dan kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas peningkatan kinerja kepala sekolah melalui diklat dan kompetensi manajerial. Sedangkan kontribusi praktis, penelitian ini bermanfaat bagi pengambil kebijakan terkait aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah untuk memperoleh mutu sekolah yang maksimal.

## KAJIAN TEORI

**Pendidikan dan Pelatihan.** Pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat, merupakan salah satu upaya pengembangan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepala sekolah. Rokhmaniyah (2017) mengemukakan bahwa program diklat berperan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang optimal. Guna hal itu, keterampilan yang diperoleh dalam diklat dimanfaatkan dalam menjalankan tugas-tugas sebagai kepala sekolah. Kholik (2020) mengemukakan bahwa diklat berkaitan erat dengan kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai pimpinan tertinggi pada satuan pendidikan. Program diklat dirancang untuk mengembangkan dan memperbaiki kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Ismail et al., 2017).

Diklat yang efektif adalah pelatihan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan evaluasi pelatihan (Idris, 2018). Diklat dilakukan berdasarkan potensi yang telah dimiliki oleh individu sehingga menguatkan dan menambah pengetahuan atau keterampilan itu sudah ada (Idris, 2018). Keefektifan pelaksanaan program diklat kepala sekolah dinilai dari outcome diklat itu sendiri yakni adanya peningkatan kinerja dari kepala sekolah. Program diklat yang berkualitas tinggi, tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menunjukkan peningkatan kinerja (Hidayat, 2018; Nasfi et al., 2020; Utama, 2019).

Program diklat diperlukan suatu organisasi dikarenakan: (1) tidak semua sumber daya manusia yang menduduki suatu jabatan tertentu memiliki keahlian yang sesuai; (2) ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang; dan (3) kepentingan promosi jabatan (Aditya et al., 2015). Untuk mampu mencapai tujuan pelaksanaan diklat, maka program diklat harus memenuhi beberapa komponen. Diantaranya: tujuan dan sasaran harus jelas, pelatih yang profesional, bahan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, metode disesuaikan

dengan kemampuan peserta, dan peserta harus memenuhi standar yang ditentukan (Ismail et al., 2017).

**Kompetensi Manajerial.** Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara terpadu untuk melakukan aktivitas dalam situasi kerja (Achmad, 2016; El Asame & Wakrim, 2018). Kompetensi dapat diamati, diverifikasi secara logis, dijadikan referensi, terpercaya, dan terkait dengan fungsi pekerjaan (Mulyasari, 2019). Kompetensi individu ditunjukkan oleh visi, nilai dan filsafat yang dimiliki dalam pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kepentingan dan kehidupan karir mereka. Kompetensi mencakup beberapa komponen yakni: motif, karakteristik, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Suparno & Sudarwati, 2014).

Dalam menjalankan tugas, dibutuhkan kompetensi yang sesuai (Arizqi & Fachrunnisa, 2017). Namun apabila kompetensi yang dimiliki masih kurang, maka dapat ditingkatkan melalui pelatihan ataupun program pengembangan kemampuan lainnya (Utama, 2019). Kompetensi memengaruhi motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik kompetensi yang dimiliki kepala sekolah maka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah yang melaksanakan tugas berdasarkan fungsi-fungsi manajerialnya akan menghasilkan kepemimpinan yang kuat yang mampu mengelola segala aspek dalam sekolah sehingga mampu menciptakan sekolah unggul (Pusveni et al., 2020). Agar mampu mengelola sekolah dengan baik, seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial (Anggraeni et al., 2016).

Terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, diantaranya: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan social (Bafadal et al., 2019). Dalam penelitian ini akan difokuskan pada kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang dalam mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya dengan produktif. Kompetensi manajerial yang harus dimiliki kepala sekolah yakni kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengembangkan serta memimpin sekolah, melaksanakan perubahan dan menciptakan iklim yang kondusif, mampu mengatur staf dan guru, peserta didik, sarana dan prasarana, hubungan sekolah, pengembangan kurikulum, keuangan, ketatausahaan sekolah, unit layanan khusus sekolah, dan sistem informasi serta kepala sekolah mampu menggunakan perkembangan teknologi dan mampu memonitoring maupun mengevaluasi pelaksanaan program sekolah (Safitri & Yusiyaka, 2020).

**Kinerja Kepala Sekolah.** Kinerja adalah perilaku dalam melakukan pekerjaan dan sebagai alat umpan balik proses pencapaian tujuan kinerja yang terdiri dari tiga aspek yaitu individu, aktivitas dan tempat (Mulyasari, 2019). Kinerja dapat dilihat dari sudut pandang individu maupun organisasi. Dalam perspektif organisasi, kinerja dimaknai sebagai nilai yang dihasilkan oleh organisasi dengan memanfaatkan aset produktifnya untuk mencapai tujuan. Sedangkan dari sudut pandang individu, kinerja dimaknai sebagai kecakapan seseorang melaksanakan pekerjaan yang secara formal diyakini sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Kinerja merupakan nilai yang diciptakan individu dilihat dari produktivitasnya termasuk melaksanakan tugas dan aktivitas lain yang dilakukan (Magnier-Watanabe et al., 2020).

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi (intrinsik dan ekstrinsik), kontrol kualitas, sosial hubungan dengan kelompok kerja dan tingkat berupa keberhasilan atau kegagalan kerja (de Waal, 2018; Yasa et al., 2021). Pendapat lain mengungkapkan bahwa kinerja yang efektif dapat dipengaruhi oleh kompetensi individu dan lingkungan organisasi (Utama, 2019). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh factor internal (motivasi dan kompetensi) dan eksternal (lingkungan/organisasi). Hal-hal yang perlu menjadi perhatian dalam implementasi kinerja adalah komunikasi, proses kesepakatan kinerja, kinerja proses review, rencana pengembangan staf, keterampilan pengembangan, pemantauan, dan evaluasi.

Kinerja merupakan apa yang ditampilkan atau performance seseorang dalam bekerja atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan (Utama, 2019). Kinerja kepala sekolah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dan fungsi yang dimiliki kepala sekolah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpin. Kinerja kepala sekolah jika ditinjau dari keberhasilan sekolah dapat dilihat pada keberhasilan yang berkenaan dengan pengelolaan sekolah, kegiatan pembelajaran, ketenagaan, sarana prasarana, keuangan, lingkungan sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat (Putra et al., 2019).

Berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madarasah, ada beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja kepala sekolah diantaranya yaitu 1) kepribadian sosial yang mencakup perilaku dan hubungan kepala sekolah terhadap warga sekolah dan masyarakat, 2) kepemimpinan pembelajaran mencakup kepala sekolah yang mampu mengembangkan dan menciptakan pembelajaran yang inovatif untuk mencapai keberhasilan sekolah, 3) pengembangan sekolah mencakup kemampuan kepala sekolah meningkatkan kinerja sekolah, 4) pengelolaan sumber daya mencakup kemampuan kepala sekolah mengatur segala sumber daya sekolah, 5) kewirausahaan mencakup kemampuan kepala sekolah memiliki inovasi dan motivasi untuk mengembangkan sekolah 6) supervisi pembelajaran mencakup kapabilitas kepala sekolah dalam mengawas serta mengevaluasi guru (Wasliman & Rostini, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari tugas dan profesionalisme untuk meningkatkan suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja kepala sekolah merupakan hasil maupun tampilan kerja kepala sekolah yang dapat dilihat dari prestasi siswa maupun guru serta kemampuan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya di sekolah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian ex-post facto asosiatif kausal statistik yang bersifat deskriptif dan inferensial. Sampling dipilih secara multistage dari 19 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Luwu Utara. Stage pertama, pembagian berdasarkan geografi (wilayah), yang terbagi atas empat wilayah. Stage kedua, dengan random sampling dengan menggunakan cara lotre dalam memilih 6 sekolah dari masing-masing wilayah sebagai sampelnya secara acak.

Data dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari tiga variabel yaitu angket diklat, kompetensi manajerial, dan kinerja kepala sekolah. Angket diklat berjumlah 49 item

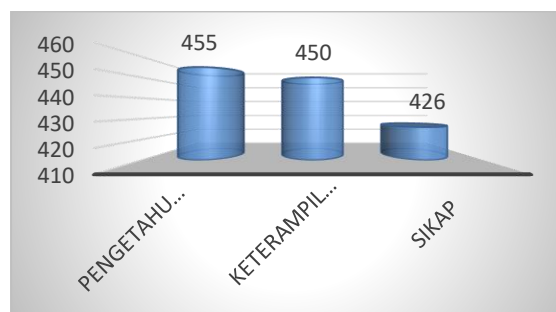
pernyataan dengan indikator pengetahuan keterampilan dan sikap. Angket kompetensi manajerial 61 butir yang mencakup indikator merencanakan, mengembangkan organisasi, mendayagunakan sdm, menciptakan organisasi pembelajar, menciptakan budaya dan iklim kondusif, pengelolaan sarpras, membina hubungan masyarakat, pengelolaan peserta didik, pengembangan kurikulum, pengelolaan keuangan, pengelolaan unit layanan, mengelola sistem informasi, pemanfaatan IT, dan monev. Angket kinerja kepala sekolah terdiri dari 40 item dengan indikator kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumber daya, kewirausahaan, dan supervisi pembelajaran.

Analisis data menggunakan metode statistik dengan menguji hipotesis yang bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel dan melihat pengaruh antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , dengan menggunakan regresi sederhana dan berganda. Guna mencari model regresi, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS for windows ver. 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum digunakan, angket divalidasi oleh tiga pakar, selanjutnya dianalisis dengan validitas isi, dengan perolehan nilai pada ketiga variabel sebesar 0,67 atau valid, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dapat digunakan dalam mengumpulkan data. Selain hal itu, angket yang dihasilkan juga dilakukan uji reliabilitas dengan hasil untuk angket Diklat  $r_{11} = 0,576$ , kompetensi Manajerial  $r_{11} = 0,450$  dan kinerja kepala sekolah  $r_{11} = 0,672$  jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,3961$ . Oleh karena itu  $r_{11} > r_{tabel}$  maka angket Kompetensi Manajerial dapat dinyatakan reliable.

**Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis statistika variabel diklat ( $X_1$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor Diklat yang menunjukkan skor rata-rata adalah 73,33 dan varians sebesar 17,867 dengan standar deviasi sebesar 4,226 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 11.00, skor terendah 69 dan skor tertinggi 80. Hasil perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel Diklat dipaparkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Hasil Indikator Diklat

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui perolehan setiap indikator pada variabel diklat. Indikator pengetahuan memperoleh nilai sebesar 455, nilai indikator keterampilan sebesar 450, dan indikator sikap sebesar 426 skor. Diagram tersebut menunjukkan bahwa, diklat yang diikuti kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah, dalam hal ini pengetahuan, keterampilan dan sikap.

## Pengujian Hipotesis $X_1$ Terhadap Y

**Tabel 1.** Analisis Diklat terhadap kinerja kepala sekolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.037	32.653		2.338	.752
Diklat	.784	.445	.661	1.762	.153

Berdasarkan tabel analisis diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) menghasilkan konstanta " $\alpha$ " sebesar 11.037 dan koefisien regresi " $B_{X_1}$ " sebesar 0.784 sehingga persamaan regresinya yaitu:  $Y = \alpha + B_{X_1}$  atau  $Y = 11.037 + 0.784X_1$ . Pengujian keberartian antara diklat ( $X_1$ ) dan kinerja kepala sekolah (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi  $Y = 11.037 + 0.784X_1$  menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada Diklat ( $X_1$ ) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja kepala sekolah (Y) pada konstanta sebesar  $11.037 + 0.784X_1$ .

**Tabel 2.** Koefisien perolehan nilai determinan Diklat terhadap kinerja kepala sekolah

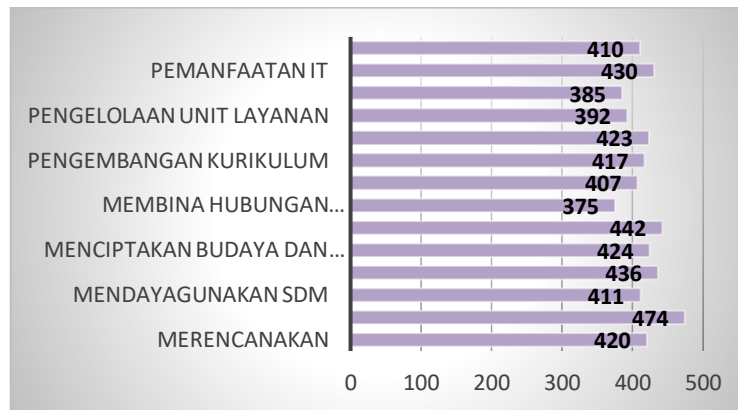
Model Summary									
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	Change in F	Df 1	Df 2	Sig.	F Change
.661 <sup>a</sup>	.437	.296	4.20266	.437	3.106	1	4	.153	

Berdasarkan tabel tersebut, analisis regresi sederhana terhadap pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) dan kinerja kepala sekolah (Y) menunjukkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0.661. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 2.338$  signifikan pada taraf nyata 0.153. Adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $n = 6$  maka  $df = n - 2$  yaitu  $6 - 2 = 4$ . Jadi, nilai  $t_{tabel} = 2.132$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} 2.338 \geq t_{tabel} 2.132$  dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima didukung oleh koefisien  $R^2$  (R Square) sebesar 0.437. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek Diklat ( $X_1$ ) dan kinerja kepala sekolah (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 43,7%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 49 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 6 responden yang berasal dari kepala sekolah dapat diketahui bahwa Diklat dikatakan cukup baik dengan frekuensi sampel 4 orang dan hasil persentase 67%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 73. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) didukung sebesar 43,7%.

**Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis statistika deskriptif pada variabel kompetensi manajerial ( $X_2$ ) diperoleh gambaran

karakteristik distribusi skor kompetensi manajerial yang menunjukkan skor rata-rata adalah 69 dan varians sebesar 18 dengan standar deviasi sebesar 4,242 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 10, skor terendah 64 dan skor tertinggi 74. Hasil perolehan setiap indikator yang terdapat pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah tergambar pada diagram berikut:



**Gambar 2.** Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan diagram tersebut, tergambar kemampuan manajerial yang paling tinggi dimiliki kepala sekolah, berada pada aspek mengembangkan organisasi sesuai kebutuhan sekolah sebesar 474. Kompetensi yang paling kurang dikuasai berada pada aspek mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah (375). Rendahnya capaian sikap kepala sekolah setelah mengikuti diklat memengaruhi kompetensi kepala sekolah dalam membina hubungan masyarakat.

### Pengujian Hipotesis $X_2$ Terhadap $Y$

**Tabel 3.** Analisis Kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.467	28.125		2.337	.753
Kompetensi Manajerial	.856	.407	.725	2.102	.103

Berdasarkan tabel analisis kompetensi manajerial ( $X_2$ ), terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) menghasilkan konstanta " $\alpha$ " sebesar 9.467 dan koefisien regresi " $Bx_1$ " sebesar 0.856 sehingga persamaan regresinya yaitu:  $Y = \alpha + Bx_1$  atau  $Y = 9.467 + 0.856x_1$ . Pengujian keberartian antara kompetensi manajerial ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi  $Y = 9.467 + 0.856x_1$  menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada kompetensi manajerial ( $X_2$ ) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) pada konstanta sebesar  $9.467 + 0.856x_1$ .



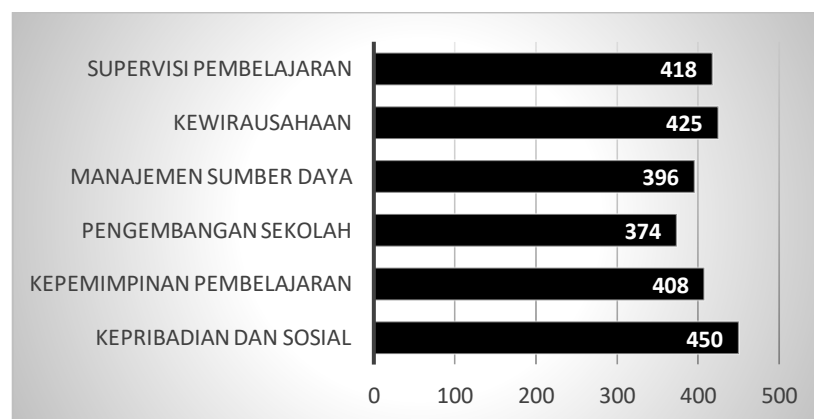
**Tabel 4.** Koefisien perolehan nilai determinan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. Change	F Change
.725 <sup>a</sup>	.525	.406	3.86077	.525	4.420	1	4	.103	

Tabel analisis regresi berganda terhadap kompetensi manajerial ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) menunjukkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0.725. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa  $t_{hitung} =$  signifikan pada taraf nyata 0.103. Adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $n = 6$  maka  $df = n-2$  yaitu  $6-2 = 4$ . Jadi, nilai  $t_{tabel} = 2.132$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} 2.337 \geq t_{tabel} 2.132$  dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima didukung oleh koefisien  $R^2$  (R Square) sebesar 0.525. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek kompetensi manajerial ( $X_2$ ) dan kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 52,5%.

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 61 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 6 responden yang berasal dari kepala sekolah, dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial dikatakan kurang baik dan cukup baik yang artinya kompetensi manajerialimbang antara kurang dan cukup baik, dengan frekuensi sampel sama-sama 3 orang dan hasil persentase 50%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 69. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat kompetensi manajerial ( $X_2$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) sebesar 52,5%.

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis statistika pada variabel kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) didapatkan gambaran karakteristik distribusi skor kinerja kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 68,50 dan varians sebesar 25,10 dengan standar deviasi sebesar 5 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 14, skor terendah 62 dan skor tertinggi 76. Gambaran hasil perolehan setiap indikator yang terdapat pada variabel kinerja kepala sekolah disajikan pada diagram berikut:

**Gambar 3.** Hasil Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variabel kinerja kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian membuktikan bahwa pada indikator kepribadian dan sosial memperoleh nilai sebesar 450, kepemimpinan pembelajaran memperoleh nilai sebesar 408, pengembangan sekolah memperoleh nilai sebesar 374. Manajemen sumber daya sekolah memperoleh nilai sebesar 396, kewirausahaan memperoleh nilai sebesar 425, dan supervisi pembelajaran memperoleh nilai sebesar 418. Berdasarkan diagram tersebut, dapat dikemukakan bahwa, indikator kepribadian dan sosial memperoleh nilai tertinggi sedangkan indikator pengembangan sekolah memperoleh nilai terendah.

### Pengujian Hipotesis $X_1$ serta $X_2$ Terhadap $Y$

**Tabel 5.** Analisis diklat dan Kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.234	34.630			2.296	.787
Kompetensi Manajerial	.928	1.241	.786		.748	.509
Diklat	.179	1.246	-.067		.163	.953

Berdasarkan tabel analisis, terhadap data skor Diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi manajerial ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) menghasilkan konstanta " $\alpha$ " sebesar 10.234 dan koefisien regresi " $Bx_1$ " sebesar 0.928 dan koefisien regresi " $Bx_2$ " sebesar 0.179 sehingga persamaan regresinya yaitu:  $Y = \alpha + Bx_1$  atau  $Y = 10.234 + 0.928 + 0.179$ .

**Tabel 6.** Koefisien perolehan nilai determinan Diklat dan Kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. Change	F
.725 <sup>a</sup>	.526	.209	4.45505	.526	1.662	2	3	.327	

Berdasarkan tabel tersebut, analisis Diklat ( $X_1$ ) serta kompetensi manajerial ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) menunjukkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0.725. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 2.296$  signifikan pada taraf nyata 0.327. Adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $n = 6$  maka  $df = n-2$  yaitu  $6-2 = 4$ . Jadi, nilai  $t_{tabel} = 2.132$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} 2.296 \geq t_{tabel} 1,655$  dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek Diklat dan kompetensi manajerial ( $X_2$ ) serta kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) didukung oleh koefisien  $R^2$  (R Square) sebesar 0.526 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek Diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi manajerial ( $X_2$ ) serta kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 52,6%.

## Pembahasan

**Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis menunjukkan diklat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepala sekolah di atas nilai rerata 73,33 dari nilai idela 100. Meski demikian, data yang diperoleh menggambarkan bahwa indikator sikap lebih rendah 3 level dibandingkan dua indikator lainnya. Artinya, diklat kepala sekolah yang dilaksanakan belum mampu meningkatkan capaian sikap kepala sekolah dengan optimal. Padahal, sikap kepemimpinan berkaitan erat dengan tindakan atau kemampuan merencanakan sesuatu (Murtiningsih et al., 2019). Dalam hal ini, setiap individu diharapkan dapat membangun kemampuannya untuk merencanakan, karena dalam merencanakan diperlukan pengaruh bagi orang lain agar perencanaan yang dilakukan sukses. Perencanaan yang sukses berdampak pada hasil pelaksanaan yang baik pula. Hal tersebut tentu berdampak pada kinerja kepala sekolah. Oleh karena itu, pelaksanaan diklat juga harus memerhatikan capaian sikap pada kepala sekolah.

Berdasarkan analisis variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.661. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek Diklat ( $X_1$ ) dan kinerja kepala sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi sebesar 43,7%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholik (2020) bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja kepala sekolah. Seseorang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. Pelaksanaan diklat disesuaikan dengan potensi yang telah dimiliki oleh peserta, sehingga setelah diklat dilaksanakan maka peserta diklat akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang belum dimiliki sebelumnya. Keberhasilan diklat yang dilaksanakan nampak pada perubahan kinerja yang dilakukan kepala sekolah. Hal ini diperkuat oleh Utama (2019) bahwa, program diklat yang memiliki kualitas tinggi memengaruhi peningkatan kinerja oleh peserta diklat. Demikian halnya dengan penelitian Nasfi et al. (2020) yang memperoleh hasil bahwa diklat kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan factor yang memengaruhi kinerja kepala sekolah SMA Negeri Di Kabupaten Luwu Raya.

**Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis statistika deskriptif pada variabel kompetensi manajerial diperoleh skor rata-rata adalah 69. Kompetensi yang paling kurang dikuasai berada pada aspek mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah (375). Rendahnya capaian sikap kepala sekolah setelah mengikuti diklat memengaruhi kompetensi kepala sekolah dalam membina hubungan masyarakat. Sikap seseorang memengaruhi cara seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (Safitri & Yusiyaka, 2020). Sikap negatif membawa dampak buruk saat berinteraksi, sehingga sulit membina hubungan yang baik dengan orang lain. Hal tersebut juga sesuai dengan indikator penilaian akreditasi yang menekankan pada perlunya kepala sekolah membangun komunikasi dan interaksi antara warga sekolah (siswa, guru, kepala sekolah/madrasah, tenaga kependidikan), orang tua, dan masyarakat untuk mewujudkan keharmonisan internal dan eksternal sekolah/madrasah. Dampak yang diharapkan adalah terciptanya budaya kerja sama yang kuat. Hal ini

menunjukkan bahwa, kompetensi manajerial harus dimiliki oleh kepala sekolah sehingga mampu mengelola sekolah dengan optimal.

Berdasarkan hasil analisis kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah diperoleh koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0.725. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah. Semakin tinggi kompetensi kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anggraeni et al. (2016) bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Kompetensi manajerial adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang dalam mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya dengan produktif (Achmad, 2016). Seseorang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas akan memudahkannya untuk mencapai target kinerja yang dipersyaratkan (Mulyasari, 2019). Hal ini terkait dengan motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi yang tinggi memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga target yang diharapkan dapat tercapai. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial akan mampu melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah dengan baik. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial memengaruhi kinerja kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu Raya.

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah.** Hasil analisis statistika pada variabel kinerja kepala sekolah menunjukkan skor rata-rata adalah 68,50. Indikator kepribadian dan sosial memperoleh nilai tertinggi sedangkan indikator pengembangan sekolah memperoleh nilai terendah. Hal ini menunjukkan bahwa melalui pelaksanaan program diklat kinerja kepala sekolah bisa ditingkatkan yang berdampak pada pelaksanaan tugas sehingga memberikan kinerja yang optimal. Hasil analisis Diklat dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah menunjukkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0.725 dengan koefisien determinasi 52,6%. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek Diklat dan kompetensi manajerial ( $X_2$ ) terhadap kinerja kepala sekolah. Artinya, kinerja kepala sekolah akan menjadi lebih baik jika diklat yang dilaksanakan berkualitas dan kepala sekolahnya memiliki kompetensi manajerial yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya et al. (2015) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi yang dimiliki. Pelaksanaan diklat akan menunjang kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga pemimpin mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional. Kepala sekolah SMA di Kabupaten Luwu Raya jika rutin mengikuti diklat akan memiliki kompetensi manajerial sehingga mampu mengelola segala sumber daya yang ditunjukkan adanya peningkatan mutu sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program diklat dan kompetensi manajerial memengaruhi kinerja kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu Raya.

Hasil analisis lebih lanjut terhadap indikator yang ada pada setiap variabel diperoleh nilai koefisien korelasi yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada ketiga variabel, meski demikian keterkaitan indikator yang dianalisis menggambarkan ketidakkonsistenan skor pada indikator. Seperti halnya, indikator perubahan sikap pada variabel diklat dan indikator membina hubungan masyarakat pada variabel kompetensi manajerial diperoleh skor rendah sedangkan indikator kepribadian dan sosial pada variabel

kinerja mencapai skor tinggi. Hal tersebut menunjukkan variable kinerja dipengaruhi factor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil uji nilai koefisien determinasi mencapai 52,6%. Hal ini menguatkan bahwa terdapat factor lain yang memengaruhi kinerja kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu Raya. Faktor tersebut dapat berupa motivasi, *self efikasi*, lingkungan organisasi, dan factor lainnya (de Waal, 2018; Utama, 2019; Yasa et al., 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait factor-faktor tersebut untuk melengkapi keterbatasan hasil penelitian ini.

## PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan diklat berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 43,7%. Kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 52,5%. Pelaksanaan diklat dan kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien sebesar 52,6%. Indikator sikap memiliki nilai yang paling rendah dari capaian diklat yang berdampak pada indikator membina hubungan dengan masyarakat pada kompetensi manajerial. Oleh karena itu, pelaksanaan diklat hendaknya menyelaraskan antara capaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, S. H. (2016). The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture on the Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *JBHOST*, 2(1), 136–146.
- Aditya, R., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–6.
- Aghniya, H. (2017). Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 25–35. <https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6508>
- Anggraeni, I., Komariah, A., & Kurniatun, T. C. (2016). Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 134–140.
- Arizqi, & Fachrunnisa, O. (2017). Empowering Leadership, Quality of People dan Quality of Work Methods Dalam Mendorong Kesiapan Individu Untuk Berubah. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 289–299.
- Bafadal, I., Yusuf Sobri, A., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2019). *Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation*. 382(Icet), 13–18. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.4>
- Boset, S. A., & Asmawi, A. (2020). Mediating Effect of Work Motivation on the Relationship between Competency and Professional Performance of EFL Teachers. *Akademika*, 90(1), 63–75.
- de Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: the role of the HPO and

- happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 124–141.
- El Asame, M., & Wakrim, M. (2018). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. *Education and Information Technologies*, 23(1), 225–236. <https://doi.org/10.1007/s10639-017-9596-z>
- Hammond, M., Clapp-Smith, R., & Palanski, M. (2017). Beyond (just) the workplace: A theory of leader development across multiple domains. *Academy of Management Review*, 42(3), 481–498. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0431>
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Ismail, K., Nopiah, Z. M., Rasul, M. S., & Leong, P. C. (2017). Malaysian teachers' competency in technical vocational education and training: A review. In *Regionalization and Harmonization in TVET*. <https://doi.org/10.1201/9781315166568-12>
- Kholik, A. (2020). Model Kirkpatrick dalam evaluasi program pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah. *Jurnal Sipatokong BPSDM Sulawesi Selatan*, 1(3), 219–226.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115–138.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Murtiningsih, Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication. *European Journal of Education Studies*, 6(1), 246–256. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2649535>
- Nasfi, Rahmad, & Sabri. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Pusveni, E., Yuliejantiningih, Y., & Roshayanti, F. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Brebes. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 150–160.
- Putra, A. Y., Perizade, B., & Hanafi, A. (2019). The Knowledge Transfer And The Performance of The Headmaster At State High Schools And State Vocational High Schools In South Sumatera Province , Indonesia. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 10–21.
- Ratmawati, T. (2011). Kualifikasi, Intensitas Diklat, Lingkungan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(6), 476–481.

- Rokhmaniyah. (2017). Pengaruh Pengetahuan Tentang Manajemen Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan*, 363–371.
- Safitri, A., & Yusiyaka, R. A. (2020). Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah SDN Di Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Obor Penmas*, 3(1), 203–213.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12–25.
- Utama, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 386–399.
- Vadhillah, S. (2021). Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Agam Dan Kota Bukittinggi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 92–101.
- Wasliman, I., & Rostini, D. (2020). Performance of Headmaster in Realizing School Climate and Entrepreneurship. *JoIS Journal If Islamic Studies*, 03(13), 1–11.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273. <https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i2.008>