

HUBUNGAN *TEACHER ENGAGEMENT* DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA GURU TK

Hendariah

Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: endahhendariah@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of teacher engagement and training with the performance of Kindergarten Teachers in Teluknaga District, Tangerang Regency. This type of research is a quantitative field research with a correlational approach. This research was conducted at TK se-Kecamatan Teluknaga Tangerang Regency Banten. The population in this study was kindergarten teachers in Teluknaga Subdistrict, Tangerang Banten Regency with a total sample of 50 teachers. The results showed that: 1) The results of the correlation analysis in the first hypothesis test, there is a relationship between teacher engagement with teacher performance, this is evidenced by the $t_{count} > t_{table}$ ($14.98 > 2.011$); 2) the second hypothesis is concluded that there is a relationship between training and the performance of teachers in kindergartens in Teluknaga District, Tangerang Regency, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,961 > 2,011$); 3) the third hypothesis is the relationship of teacher engagement and training together with the performance of teachers in kindergartens in Teluknaga District, Tangerang Regency. This is evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ ($26.582 > 3.195$). The magnitude of the contribution of teacher engagement and school training contributes to teacher performance, judging by the R Square value of 0.843 (84.3%), this means that together teacher engagement and school training contribute 84.3% to the performance of teachers in kindergarten in Teluknaga Sub-District, Tangerang Banten District, and the remaining 15.7% of the performance of kindergarten teachers in the Teluknaga Sub-District, Tangerang Banten District, was contributed by other factors beyond teacher engagement and school training.

Keywords: Teacher Engagement, Training, Teacher Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Guru memegang peran yang sangat penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru berada di garda terdepan dalam upaya menjamin bahwa pendidikan yang diselenggarakan adalah bermutu. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Bahri (2011: 42) dan Espe (2015: 25) bahwa kaitan dengan mutu pendidikan,

guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peran penting dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar terjamin bahwa proses pendidikan menghasilkan output siswa yang berkualitas dan berperilaku baik.

Kinerja suatu entitas organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun nonbisnis merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan organisasinya. Unsur- unsur yang berkontribusi pada kinerja organisasi sangat banyak, salah satunya adalah kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai secara keseluruhan akan memberi kontribusi pada pencapaian kinerja organisasi. Demikian halnya dengan kinerja guru, sebagai bagian yang penting pada organisasi non bisnis (sektor publik), juga akan berdampak pada kinerja organisasinya (sekolah).

Secara teoretis, ada sejumlah faktor organisasional yang diprediksi mampu memberi kontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi. seperti dengan menciptakan komitmen organisasional bagi pegawai melalui *employee engagement* atau membuat pegawai terikat dengan organisasi, dan membuat program pelatihan yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kahn dalam Saks (2016: 54) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan baik pada hasil keluaran individu (misalnya kualitas kerja dan pengalaman kerja seseorang)

maupun hasil keluaran organisasi (misalnya pertumbuhan dan produktivitas organisasi). Penelitian lain juga menemukan bahwa *engagement* memiliki hubungan dengan aspek positif dari pencapaian kerja, Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen (dalam Astelita, 2012). Pegawai yang *engaged* pada organisasinya akan melakukan sesuatu yang bahkan lebih dari yang diminta oleh organisasi tempat dia bekerja, produktivitasnya meningkat, dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Schaufeli, 2013: 85). Demikian juga halnya dengan organisasi sekolah, *teacher engagement*, selain menjadi faktor yang penting dalam organisasi sekolah seperti yang telah disebutkan di atas, *teacher engagement* juga memiliki peran yang sangat penting bagi inisiasi perubahan yang ingin dilakukan oleh sekolah. Perubahan organisasi sekolah merupakan hal yang sangat penting dengan adanya tuntutan zaman yang selalu bergerak dinamis, terus menerus, dan kompetitif. Organisasi sekolah akan selalu dihadapkan pada persoalan dan tantangan baru yang harus diatasi.

Kinerja guru memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi. Selain

teacher engagement, pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Pelatihan merupakan tahapan yang sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan serta kemampuan guru yang nantinya akan menjadi pendidik di sekolah. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Pada kenyataannya dalam kasus dunia pendidikan, pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru maupun guru yang telah lama bekerja. Guru baru membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajiban. guru lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas yang baru. Melalui pelatihan tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang Banten dan wawancara dengan pengawas TK Kecamatan

Teluknaga masih ada sekitar 80% guru dan kepala TK yang belum mengaktualisasikan dari pekerjaan guru dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa sebagai perwujudan dan komitmen profesi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti memandang perlu dilakukan penelitian di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang Banten, berkenaan dengan *teacher engagement* dan pelatihan, hubungannya dengan kinerja guru.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat hubungan *teacher engagement* dengan kinerja guru TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang?
- b. Apakah terdapat hubungan pelatihan guru dengan kinerja guru TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang?
- c. Apakah terdapat hubungan *teacher engagement* dan pelatihan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru TK

se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui hubungan *teacher engagement* dengan kinerja guru TK se- Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang.

b. Untuk mengetahui hubungan pelatihan guru dengan kinerja guru TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang.

c. Untuk mengetahui hubungan *teacher engagement* dan pelatihan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang.

B. KAJIAN TEORI

1. Kinerja Guru

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki hubungan yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja atau lebih dikenal dengan penampilan kerja atau *performance* mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fatah, 2013: 27).

As'ad (2013:47) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Sulistiyani dan Rosidah (2008: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2008; 45) juga

mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Muljani (2009: 82) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang pekerja. Oleh karena itu ia mengungkapkan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif harus juga menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan suatu perbuatan, prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata, sehingga kinerja dapat pula diartikan sebagai penampilan kerja.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya dan kinerja merupakan hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan dan standar organisasinya.

Mengacu pada rumusan pengertian kinerja (*performance*) di atas, maka secara terminologis “kinerja guru” dapat diartikan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok guru pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang telah menjadi wewenang dan tanggung jawab seorang atau sekelompok guru tersebut berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan aktualisasi dari pekerjaannya dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pelatihan sebagai komitmen pada profesinya. Fakry Gaffar (3030:159) mengemukakan bahwa *performance based teacher* meliputi:

- a. *Content knowledge*, yakni menguasai materi yang harus disampaikan kepada siswa,
- b. *Behaviourial skill*, yakni merupakan keterampilan perilaku untuk menguasai didaktik metodologi yang bersifat pedagogi atau andragogi sebagai keahlian dan keterampilan dalam proses pembelajaran/pelatihan,
- c. *Human relation skill*, yakni kemampuan untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi terhadap siswa, sesama guru dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dan latihan.

Pembelajaran merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Karena berhasilnya pendidikan pada siswa sangat bergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi di satu sisi mengajar merupakan suatu pekerjaan yang unik. Dikatakan unik karena hal itu berkenaan dengan manusia yang belajar, yaitu siswa, dan yang mengajar yakni guru, dan berkaitan erat dengan manusia di

dalam masyarakat yang semuanya menunjukkan keunikan.

Kinerja pembelajaran yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses pembelajaran. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

Dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan aktualisasi dari pekerjaan guru dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa yang mengacu kepada perbuatan, dan tindakan melaksanakan tugas pembelajaran dan pelatihan sebagai perwujudan dari kompetensi dan komitmen pada profesinya.

2. *Teacher Engagement*

Kahn (1990: 78) dalam Albrecht (2010: 125) merupakan salah satu pakar yang mengemukakan teori *engagement*, mendeskripsikan bahwa *engagement* pegawai sebagai “*being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles.*” *Engagement* pegawai adalah pegawai yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan

peran pekerjaan mereka. Selain itu, Macey et al (2009) dalam Albrecht (2010) engagement pegawai didefinisikan sebagai *-an individual's sense of purpose and focused energy, evident to other in the display of personal initiative, adaptability, effort, and persistence directed toward organizational goals*. Dalam definisi di atas, ada beberapa hal penting dalam engagement pegawai, yakni:

- a. Rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan
- b. Energi yang terfokus
- c. Yang kesemuanya itu dibuktikan dalam inisiatif pribadi
- d. Kemampuan beradaptasi
- e. Usaha
- f. Persistensi yang diarahkan untuk mencapai sasaran organisasi

Menurut Conference Board dalam Vibrayani (2012:10) *"Engagement pada guru adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh guru terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya"*. Gallup Consulting (3030: 45) mengemukakan bahwa *"Employee*

engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace". Artinya, *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Albrecht (2010:312) mengemukakan bahwa *"Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption"*. Artinya Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (penghayatan). Menurut Kahn dalam Ayat Hidayat (2014: 136) menyatakan bahwa *"Employee engagement* sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya sekedar fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya".

Menurut Marciano (2010:42) *"seseorang pekerja yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan*

bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan”. Menurut Schiemann (2011:11) “Guru yang memiliki keterikatan (*Engagement*) melebihi guru yang puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang”.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa *teacher engagement* adalah keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias seorang guru terhadap pekerjaan sebagai pendidik dan tempat ia bekerja (sekolah). Dengan *teacher engagement* yang tinggi guru akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi sekolah.

3. Pelatihan Guru

Program pelatihan (*training*) merupakan program memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Menurut Umar (2009:12) program latihan dan

pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi gap antara kecakapan guru dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk guru dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Saondi dan Suherman (2010:79) guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014:80), pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa saja yang masih rendah. Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.

Menurut Wexley dan Yuki dalam As'ad (2013:33), pelatihan

atau pengembangan adalah istilah yang menyangkut usaha agar tercapainya penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Amstrong (2013:59), menyatakan bahwa Pelatihan sebagai upaya peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia yang memiliki berbagai macam kegiatan dalam masyarakat serta berhubungan erat dengan usaha peningkatan kesejahteraan atau taraf hidup manusia itu sendiri. Menurut Handoko (2014:107), orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya karena belajar adalah suatu proses seumur hidup, maka dari itu program pelatihan dan pengembangan pegawai harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Efendi (2014:20) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Menurut Simamora (2011:345) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Lebih khusus bagi bawahan, pelatihan ini dilakukan untuk membekali pegawai dengan keahlian tertentu, meningkatkan kepuasan pegawai, meningkatkan efektivitas pegawai, memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan pegawai.

Menurut Handoko (2014:104), pelatihan (*training*) adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin". Dengan kata lain Pelatihan dimaksudkan untuk membantu melaksanakan pekerjaan sekarang. Dalam Pelatihan, pegawai dibantu untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Latihan-latihan yang baik, sebaiknya diberlakukan bagi pegawai

yang baru masuk maupun pegawai yang telah lama bekerja dalam instansi. Latihan yang diberikan kepada pegawai baru, dimaksudkan untuk mempersiapkan diri pegawai tersebut sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

Pilatihan yang diberikan pada pegawai yang telah bekerja dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tuntutan tugas. Latihan yang diberikan pada pegawai sering mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras karena mereka telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab serta mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Menurut Simamora (2011: 342), menjelaskan pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berkembang supaya dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses yang ditemui selama kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai

agar mampu dengan baik melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan semakin ahli dan cakap seorang pegawai akan berimplikasi positif bagi instansi. Manfaat ini tidak hanya akan dirasakan oleh instansi, tapi juga oleh pegawai, ia akan dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia merasa tenang dan nyaman.

Pengertian guru menurut Zamroni (2011: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif Korelasional. Menurut Anwar (2011:5), penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian

dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Dengan demikian berdasarkan definisi pelatihan dan guru maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang guru.

survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2010:3), penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Kerlinger dalam Sugiyono (2011:7) mengemukakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut,

sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sugiyono (2013: 137) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah, menganalisis dan memproses data untuk diperoleh kesimpulan dari penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 orang.

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian ini diolah dengan menggunakan statistika deskriptif dan inferensial. Analisis

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sugiyono (2013: 84). Karena jumlah populasi yang sedikit hanya 50 orang, maka Jenis *non probability sampling* yang penulis gunakan adalah metode *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2013:88), *sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *sampling* Jenuh dari jumlah populasi sebanyak 50 orang, maka yang diambil seluruhnya menjadi sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

deskriptif digunakan untuk mengetahui keadaan masing-masing variabel. Analisis yang dilakukan meliputi: nilai rata-rata, median, modus, varian,

simpangan baku, serta visualisasi data berupa tabel dan grafik. Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan Variabel X_1 , X_2 , dengan Variabel Y.

Deskripsi Variabel Penelitian

- a. Variabel *Teacher engagement* (X_1)

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dan analisis data pada variabel *teacher engagement* diperoleh hasil nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata, simpangan baku/ standar deviasi, modus dan median sebagai berikut:

Statistics		
<i>Teacher Engagement</i>		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		47,60
Median		49,00
Mode		49
Std. Deviation		6,430
Range		28
Minimum		33
Maximum		61
Sum		2380

Berdasarkan tabel di atas mengenai penyebaran data *teacher engagement*, diketahui jumlah responden 50 orang, perolehan skor yang terendah 33 dan skor tertinggi 61, range 28 dengan skor total yaitu 2380, rata-rata (Mean) 47,60. Simpangan baku (*Std. Deviation*) 6,430, modus (Mo) 49, dan median (Me) 49.

Dari *hasil* perhitungan diperoleh, bahwa persentase *teacher engagement* sebesar 63,46%. Setelah dicocokkan dengan kategori deskriptif persentase di

atas, maka disimpulkan bahwa *teacher engagement* guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang tergolong dalam kategori tinggi.

- b. Variabel Pelatihan (X_2)

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dan analisis data pada variabel pelatihan diperoleh hasil nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata, simpangan baku/standar deviasi, modus dan median, sebagai berikut:

Deskripsi Data Variabel X₂

Statistics		
Pelatihan		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		48,12
Median		49,00
Mode		49
Std. Deviation		5,457
Range		23
Minimum		34
Maximum		57
Sum		2406

Berdasarkan tabel di atas mengenai penyebaran data pelatihan, jumlah responden 50 orang, perolehan skor yang terendah 34 dan skor tertinggi 57, range 23 dengan skor total yaitu 2406, rata-rata (Mean) 48,12. Simpangan baku (*Std. Deviation*) 5,46, modus (Mo) 49, dan median (Me) 49.

Dari hasil perhitungan diperoleh, bahwa persentase pelatihan sebesar 62,50%. Setelah dicocokkan dengan kategori deskriptif persentase di atas, maka disimpulkan bahwa pelatihan

guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang tergolong dalam kategori baik.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dan analisis data pada variabel hasil belajar diperoleh hasil nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata, simpangan baku/standar deviasi, modus dan median. Dari hasil analisis tersebut dapat dirangkum pada tabel di bawah ini:

Deskripsi Data Variabel Y

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		44,48
Median		45,00
Mode		44
Std. Deviation		5,380
Range		23
Minimum		31
Maximum		54
Sum		2224

Berdasarkan tabel di atas mengenai penyebaran data kinerja guru (Y), jumlah responden 50 orang, perolehan skor yang terendah 31 dan skor tertinggi 54, range 23 dengan skor total yaitu 2224, rata-rata (Mean) 44,48. Simpangan baku (*Std. Deviation*) 5,38, modus (Mo) 44, dan median (Me) 45. Untuk mengetahui kategori variabel kinerja guru, terlebih dahulu dihitung nilai deskriptif persentase sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh, bahwa persentase kinerja guru sebesar 55,55%. Setelah dicocokkan dengan kategori deskriptif persentase di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang tergolong dalam kategori cukup baik.

2. Pembahasan

a. Hubungan antara *Teacher engagement* dengan Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada uji hipotesis pertama, terdapat hubungan antara *teacher engagement* dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,98 > 2,011$).

Teacher engagement merupakan guru yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Kahn, dalam Albrecht 2010). *Teacher engagement* yang baik dirasakan oleh guru akan menjadikannya bekerja dengan baik. Guru merasa menjadi bagian dari instansi dan menjadikannya rasa bangga menjadi bagian tersebut. Dengan demikian menjadikan guru bekerja secara maksimal. Hal ini dapat memberikan dampak positif berupa tercapainya tujuan pembelajaran dan dapat memberikan pelayanan pendidikan secara maksimal. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para guru, maka guru juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktivitas yang buruk yang kesemuanya berimbas pada rendahnya kinerja sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam sebuah organisasi.

b. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja guru

Pada hipotesis kedua disimpulkan terdapat hubungan antara Pelatihan dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,961 > 2,011$). Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru. Artinya pelatihan yang telah diikuti guru cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan yang didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Mulyasa, 2009:139), sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering mengikuti pelatihan yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan

kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wardana (2008) yang diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut.

c. Hubungan Antara *Teacher engagement* Dan Pelatihan dengan Kinerja guru

Pada hipotesis ketiga terdapat hubungan *teacher engagement* dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,582 > 3,195$).

Teacher engagement merupakan sikap positif yang dimiliki oleh guru terhadap sekolah dan nilai sekolah. guru yang merasa mempunyai ikatan positif dengan sekolah akan merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias tinggi pada pekerjaan dan sekolahnya. Hal ini menjadikan guru mempunyai komitmen yang tinggi

pada sekolah. Guru yang mempunyai komitmen tinggi akan menjadikan kinerja yang baik dan tercapainya tujuan sekolah, yaitu memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik pada siswa.

Disisi lain, pelatihan kerja bagi guru akan menjadikan komitmen guru meningkat terhadap sekolah, yang mana guru akan merasa semakin cakap memenuhi tugas dan tanggung jawab dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan memberikan pelatihan kepada guru akan membawa pengaruh positif pada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Semakin baiknya

pelatihan akan meningkatkan komitmen organisasional guru terhadap sekolah. Komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dan dapat mempengaruhi kinerja pada guru maupun sekolah. Hal ini menjadikan guru akan bekerja dengan baik, mencapai target dan mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh sekolah. Pelatihan kerja bagi guru akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi pada sekolah, dan akan membawa pengaruh yang kuat bagi kinerja guru.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *teacher engagement* dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Ini menunjukkan makin tinggi *teacher engagement* maka akan semakin baik pula kinerja guru, demikian juga sebaliknya
2. Semakin rendah *teacher engagement* maka akan membawa dampak buruknya kinerja guru.
3. Terdapat hubungan antara Pelatihan dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Ini menunjukkan makin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru demikian juga sebaliknya semakin buruk pelatihan maka akan membawa dampak rendahnya kinerja guru.

4. Terdapat hubungan *teacher engagement* dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Ini menunjukkan makin tinggi *teacher engagement* dan pelatihan

maka akan semakin baik pula kinerja guru demikian juga sebaliknya semakin rendah *teacher engagement* dan pelatihan maka akan membawa dampak rendahnya kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Gaffar, Fakry. 2017. *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly Jr. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PPs UPI dan Remaja Rosdakarya.
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kourdi, J. 2009. *100 Great Business Ideas*. Singapore: Marshall Carvendish International.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. 2009. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. US: Wiley Blackwell.
- Markos, S & Sridevi, M. S. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management. 5 (12): 89-96.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2008. *Teacher engagement Profesional; Pendekatan Leadership Game*, Yogyakarta: Gava Media.
- Thomas, K. W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. San Farnsisco: BK.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Zamroni. 2011. *Paradigma pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIDRAF Publishing