

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Hang Tuah Belawan

Eka Umi Kalsum¹, Vina Arnita^{2*}

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV No. 214, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara

^{2*}Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara
vinaarnita@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of education and training on teacher performance at SMA Hang Tuah Belawan. The population in this study were teachers at SMA Hang Tuah Belawan with a sample size of 37 people. The data analysis model used was multiple linear regression analysis. The research method used a quantitative descriptive approach supported by a survey, and was explanatory in nature. The results of this study indicate that partially the education variable (X_1) has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y), with a t -value of 10.740 and a significance level of 0.004, partially training (X_2) has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y), with a t -value of 12.508 and a significance level of 0.000. While simultaneously both education (X_1) and training (X_2) have a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) of SMA Hang Tuah Belawan, with a calculated F value of 51.817 and a significance level of 0.000 smaller than 0.05. And the Teacher Performance regression coefficient value is 0.862 (86.2%).

Keywords: Education, Training, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Hang Tuah Belawan dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung *survey*, serta bersifat *explanatory*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai t hitung sebesar 10,740 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,004, secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai t hitung sebesar 12,508 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara simultan baik pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Hang Tuah Belawan, dengan nilai F hitung sebesar 51,817 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai Koefisien regresi Kinerja Guru sebesar 0,862 (86,2%).

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Guru.

Copyright (c) 2026 Eka Umi Kalsum, Vina Arnita

✉Corresponding author: Eka Umi Kalsum

Email Address: vinaarnita@dosen.pancabudi.ac.id (Jl. Gatot Subroto, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara)

Received 19 May 2026, Accepted 25 May 2026, Published 31 May 2026

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran, dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilannya. Hal ini dapat diperoleh melalui pembelajaran yang dilaksanakan baik secara formal yang dilaksanakan oleh pihak sekolah maupun informal yang dilaksanakan oleh pihak diluar sekolah seperti kursus. SMA Hang Tuah Belawan merupakan salah satu sekolah yang berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didiknya, hal ini tentu tidak terlepas dari kinerja para guru yang ada di sekolah tersebut. Pihak sekolah berusaha untuk meningkatkan kinerja para guru dengan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan agar para guru dapat mengembangkan kemampuannya secara berkelanjutan.

Program pendidikan guru yang diadakan di sekolah ini, diantaranya adalah pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku/materi ajar.

Sedangkan program pelatihan yang diadakan dimaksudkan Supaya guru bisa memiliki inovasi dan daya kreativitas di dalam pembelajaran, guru harus melakukan *upgrading* atau peningkatan dalam kompetensi yang dimilikinya, seperti memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Alasan diterapkannya pelatihan bagi para guru adalah dimana guru yang baru bergabung sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, memegang tanggung jawab kerja dan memahami jenis pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan; 2). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan; 3). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan. Adapun manfaat pada penelitian ini meliputi : 1). Dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, 2). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta masukan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, 3). Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi suatu organisasi ataupun instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dibidang kependidikan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, 4). Dapat menambah pengetahuan sebagai sumber pengalaman dalam menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh pada saat kuliah, sehingga mampu menerapkannya dalam dunia kerja yang sesungguhnya, terutama mengenai Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Salah satu aspek penting untuk mewujudkan pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu guru yang profesional. Guru adalah sumber daya yang paling penting, dan karena berkontribusi pada kualitas pendidikan yang umumnya buruk, maka diperlukan perhatian khusus untuk peningkatan kuantitas dan kualitas (Sela et al; 2018). Efektivitas guru merupakan sesuatu yang sangat krusial dalam upaya pencapaian usaha dalam organisasi, hal ini dapat dilihat dari kinerja guru di sekolah. Kinerja guru diukur melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang indikatornya mengacu kepada kompetensi dasar. Berbagai aspek diupayakan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku/materi ajar, dan pelatihan guru secara berkesinambungan (Zeke et al., 2021).

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen. Adapun komponen-komponen yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan menurut Damanik (2019), yaitu: 1) komponen guru, 2) komponen peserta didik, 3) komponen pengelolaan, dan 4) komponen pembiayaan. Sedangkan menurut Harsono (2011) pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau

kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Fathoni (2010) bahwa tujuan pendidikan pada umumnya: 1). Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan Masyarakat; 2). Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugas maupun kepemimpinan; 3). Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas; 3). Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan; 5). Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2010) ada beberapa manfaat diadakannya pendidikan, yaitu : 1). Manfaat untuk karyawan, diantaranya : membantu karyawan dalam membuat dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru. ; 2). Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan yang meliputi meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan meningkatkan keterampilan interpersonal, membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi, meningkatkan kualitas moral, membangun kohesivitas dalam kelompok, memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi, membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Menurut Hariandja (2009) indikator pengukuran pendidikan adalah : 1). Latar Belakang Pendidikan; 2). Wawasan Pengetahuan. Sedangkan menurut Thaif, et all (2015) indikator dari pendidikan adalah sebagai berikut : 1). Instruktur pendidikan adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini; 2). Metode pendidikan adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan Pendidikan; 3). Waktu pelaksanaan pendidikan adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan peserta dalam proses implementasi; 4). Manfaat pendidikan adalah hasil pendidikan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh pegawai.

Menurut Rivai (2014) ada beberapa faktor-faktor yang berperan dalam pendidikan, yaitu : 1). *Cost- effectiveness* (efektifitas biaya); 2). Materi program yang dibutuhkan; 3). Prinsip-prinsip pembelajaran; 4). Ketepatan dan kesesuaian fasilitas; 5). Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan; 6). Evaluasi pelatihan. Menurut Hasbullah (2011) faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut : 1). Ideologi ; 2). Sosial Ekonomi; 3). Perkembangan IPTEK; 4). Psikologi

Menurut Dessler (2015) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Panggabean (2012) bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu. Menurut Moekijat (2011) tujuan umum dari pada pelatihan adalah : 1). Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan

lebih efektif ; 2). Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional ; 3). Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan ; 4). Kemampuan teknis, kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training ; 5). Kemampuan sosial, kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Menurut Mangkunegara (2011) metode pelatihan adalah *On The Job* (Pada Pekerjaan), *Vestibule* (Balai), Metode Demonstrasi dan Contoh, Simulasi, *Apprenticeship*, Metode Ruang. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pelatihan adalah sebagai berikut : 1). Pendidikan; 2). Prosedur; 3). Keterampilan; 4). Mempelajari pengetahuan; 5). Mengutamakan praktek dari pada teori . Menurut Rivai (2010) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu : 1). Efektivitas biaya; 2). Materi program yang dibutuhkan; 3). Prinsip-prinsip pembelajaran; 4). Ketepatan dan kesesuaian fasilitas; 5). Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan; 6). Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Menurut Kuswana (2013) kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Menurut Sardiman (2016) kinerja guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Menurut Sahertian dalam Rusman (2012) menjelaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti Bekerja dengan siswa secara individu, Persiapan dan perencanaan pembelajaran, Pendayagunaan media pembelajaran, Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, Kepemimpinan yang aktif dari guru. Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1). Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan); 2). Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Menurut Rusman (2012) Secara rinci indikator kinerja guru adalah sebagai berikut : 1). Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran; 2). Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; 3). Penggunaan metode pembelajaran, 4). Evaluasi dalam kegiatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Andriani, Sitti Mania, Musdalifah (2024) dengan judul “Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru”. Variabel pendidikan pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t_{hitung} didapatkan sebesar $3.913 > t_{tabel} (2.048)$ sehingga variabel pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t_{hitung} didapatkan sebesar $3.397 > t_{tabel} (2.048)$ sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $18,250 > F_{tabel}$ sebesar 3,27. Dengan demikian, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan pendidikan dan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Pengaruh yang dihasilkan terbukti signifikan, baik secara parsial maupun simultan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Clara Ovie Wijaya, Dwi Yulianti, Herpratiwi (2023) judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan baik secara parsial maupun secara simultan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ketsia Zeke, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus Joufree Rotty (2021) judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,745 > r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikansi 95%. Analisis regresi linier menunjukkan persamaan $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi $r_{xy} = 0,745$, koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,555$. Dengan demikian $t_{hitung} 6,788 > t_{tabel} 2,026$. Hal ini menunjukkan 55,5% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Hang Tuah Belawan. Jenis data penelitian adalah kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara para guru SMA Hang Tuah Belawan. Dengan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah para guru di SMA Hang Tuah Belawan 37 orang. Alat uji statistik yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dan uji F. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regresión Análýsis*). Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

dengan melihat R-Squarenya. Semakin besar nilai dari R-Square variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrument dilakukan sebelum menganalisis data lebih lanjut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil 30 responden yang tidak termasuk dalam

sampel penelitian. Menurut Sugiono (2018), bahwa “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid”. Setelah dilakukan pengujian diperoleh bahwa nilai signifikansi pengujian (Sig.) masing-masing variabel penelitian jauh lebih kecil dari 5%, Hal ini berarti masing-masing butir indikator adalah valid.

Uji realibilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji realibilitan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari *Alpha Cronbach* ($\alpha > 60\%$). Berdasarkan hasil koefisien *cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 60 % (0,60). Artinya semua pertanyaan yang ada pada masing-masing dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut disajikan hasil analisis regresi berganda:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Contant)	.878	.827	
Pendidikan	.873	.666	.658
Pelatihan	.908	.742	.859

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,878 + 0,873 (X_1) + 0,908 (X_2) + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda tersebut, didapatkan informasi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,878 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (pendidikan dan pelatihan), variabel dependent (kinerja guru) nilainya adalah tetap pada konstanta 0,878.
2. Koefisien regresi pada variabel pendidikan pelatihan (X_1) sebesar 0,873 dan positif. Artinya, jika variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap, variabel pendidikan akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja guru sebesar 0,873.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,908 dan positif. Artinya, jika variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap, variabel pelatihan akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja guru sebesar 0,908. Pengujian koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan. Besar nilai koefisien determinan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error Of The Estimate
1	.950a	.862	.836	.10302

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,836. Hal ini berarti 83,6 % variable Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (Pendidikan) dan variabel X_2 (Pelatihan), sisanya 16,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan sebagainya.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X_1 , X_2 berupa pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Untuk lebih jelasnya uji t dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.878	.827		9.940	.001
Pendidikan	.873	.666	.658	10.740	.000
Pelatihan	.908	.742	.859	12.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 dapat ditentukan bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan terhadap Kinerja Guru yang diperoleh sebesar 10,740 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah Belawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan.

Uji F (Uji Simultan)

Dalam Uji F (Uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 , pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu Y berupa kinerja, diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	12.554	2	10.777	51.817	.000a
	Residual	15.886	34	.973		
	Total	28.440	36			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai F_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Guru sebesar 51,817 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49 ($51,817 > 2,86$) dengan df pembilang = 2, df penyebut = 35 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan signifikansi sebesar 0,000. Secara Simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah Belawan.

Pengaruh pelatihan secara Parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Pada SMA Hang Tuah Belawan

Pendidikan secara konseptual sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan kinerja seseorang, dimana sistem pendidikan yang diberlakukan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori akan mampu meningkatkan kinerja seseorang (Swasto (2013). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh Nilai t_{hitung} variabel pelatihan terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 12,508 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah Belawan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan meningkatkan kinerjanya bagi instansi, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali 2016). Dengan diadakannya pelatihan-pelatihan tentu pegawai akan semakin terlatih dan terbiasa dengan pekerjaan yang sering dikerjakannya tentu hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam waktu yang relatif singkat.

Hal ini telah didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ketsia Zeke, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus Joufree Rotty (2021) judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,745 > r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikansi 95%. Analisis regresi linier menunjukkan persamaan $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi $r_{xy} = 0,745$, koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,555$. Dengan demikian $t_{hitung} 6,788 > t_{tabel} 2,026$. Hal ini menunjukkan 55,5% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Clara Ovie Wijaya, Dwi Yulianti, Herpratiwi (2023) judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Secara Simultan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Pada SMA Hang Tuah Belawan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Para guru mempelajari pengetahuan dan

keterampilan sehingga guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya. Rusdin (2017) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dalam dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai nomenklatur yang pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun *workshop* yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terdapat 5 indikator dalam pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2015), yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan. Terbuktinya pengaruh tersebut tidak terlepas penerapan indikator-indikator pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah Andriani, Sitti Mania, Musdalifah (2024) dengan judul “Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru”. Variabel pendidikan pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t_{hitung} didapatkan sebesar $3.913 > t_{tabel}$ (2.048) sehingga variabel pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t_{hitung} didapatkan sebesar $3.397 > t_{tabel}$ (2.048) sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $18,250 > F_{tabel}$ sebesar 3,27. Dengan demikian, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pendidikan serta motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Pengaruh yang dihasilkan terbukti signifikan, baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini karena guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pendidikan, merekalah yang melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap pembelajaran. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Pendidikan dan merupakan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tersebut. Penelitian ini telah membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Hang Tuah Belawan. Pengaruh yang dihasilkan terbukti signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh simultan yang dihasilkan mencapai 51,817% yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru, kinerja mereka akan meningkat sehingga tujuan pembelajaran

dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, guru harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan perangkat pembelajaran terkini dan literatur terkait dengan bidang keahliannya agar tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dapat terlaksana dengan optimal.

REFERENSI

- Clara Ovie Wijaya, Dwi Yulianti, Herpratiwi (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan Universitas Islam As-Syafiyah*, 12(01), 231-236.
- Dessler. G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Damanik, R. (2019). Hbungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Fatimah Andriani, Sitti Mania, Musdalifah (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Nazzama Journal Of Management Education*, 3(2), 150-162.
- Fathoni, Abdurrahman. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Kualitatif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Perss.
- Hariandja, Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Kelima Cetakan Ketiga*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubies. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2011). *Sistem Informasi Manajemen Dan Definisi Data*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara, Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Buku 2. Edisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusdin. (2017). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200–212.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme. Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rusdin. (2017). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200–212.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Zeke Ketsia, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus Joufree Rotty (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15-21.