

---

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri  
Boarding School Serang)

Nurhadi<sup>1</sup>, Abdul Hakim<sup>2</sup>, Anzili<sup>3</sup>

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah Depok

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan: Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru di SMPI Nurul Fikri Boarding School Serang yang keseluruhannya berjumlah 33 guru yang terdiri atas guru tetap. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 33 guru.

Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu: Analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa Pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang berada pada kategori baik dengan memiliki skor mean sebesar 125.273 dari skor minimum sebesar 106 dan maximum sebesar 149 dengan standart deviation sebesar 9.2407 dan variance sebesar 85.392 %, dan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang menunjukkan bahwa Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang berada pada kategori baik dengan skor mean kinerja guru adalah 132.8485 dari skor minimum sebesar 117 dan maximum sebesar 149 dengan standar deviation sebesar 8.404319 dan variance sebesar 70.63258. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru, namun tetap didukung oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) oleh determinasi sebesar 0,108. Hasil ini berarti ada pengaruh secara simultan pelatihan (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 10,8% sedangkan sisanya 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia yang dinilai memiliki kualitas rendah tentunya membutuhkan peningkatan. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat penting, karena hasilnya akan dirasakan melalui proses pembelajaran yang berkualitas. Pendidikan yang baik dapat mendukung pembangunan di berbagai bidang, yang merupakan kebutuhan suatu bangsa yang ingin maju.

Menurut hasil survei mengenai sistem pendidikan menengah di dunia pada tahun 2018 yang dikeluarkan oleh PISA (*Programme for International Student Assesment*) pada tahun 2019 lalu, Indonesia menempati posisi yang rendah yakni ke-74 dari 79 negara lainnya dalam survei. Dengan kata lain, Indonesia berada di posisi ke-6 terendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Hal ini merupakan kondisi yang sangatlah memprihatinkan. Tentu sangat disayangkan, dengan sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak, seharusnya pendidikan

bisa meningkatkan kualitas SDM Indonesia namun nyatanya tidak seperti itu. Dengan kondisi kualitas pendidikan Indonesia yang terbilang sangat kurang dibandingkan negara-negara lain di dunia, banyak yang menjadi faktor penghambat kemajuan pendidikan di Indonesia.<sup>1</sup>

Pendidikan adalah suatu hal yang disepakati menjadi hal yang pokok dalam suatu bangsa manapun. Kualitas pendidikan dalam suatu bangsa menjadi salah satu penentu kemajuan bangsa tersebut. Dengan kata lain, kemajuan suatu bangsa atau negara dapat dilihat dari bagaimana kualitas pendidikan di bangsa dan negara tersebut. Buruknya kualitas pendidikan yang ada akan membuat bangsa atau negara tersebut mengalami ketertinggalan. Menurut Nandika, sejak tahun 1972 UNESCO (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization) atau Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan PBB menegaskan bahwa pendidikan memiliki fungsi sebagai kunci membuka jalan dalam membangun dan memperbaiki negaranya.<sup>2</sup>

Sedangkan dalam Perspektif Islam, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh orang dewasa untuk mengembangkan potensi anak dan menanamkan akhlak yang mulia sesuai dengan syariat Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits. Al-Qur'an berulang kali menjelaskan tentang esensi pendidikan dan pentingnya pengetahuan.<sup>3</sup> Allah SWT. Berfirman dalam Qs. At-Taubah : 122 :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

*“Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi (tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya?”*

Ayat ini menegaskan pentingnya pengetahuan dalam Islam. Pengetahuan menjadi kunci dalam kehidupan. Orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan maka hidupnya akan menjadi sengsara dan terjebak di dalam kebodohan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk mengembangkan unsur-unsur dan faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses pendidikan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan kualitas pendidik, khususnya para guru di pendidikan formal. Kualitas guru yang baik akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas siswa. Seorang guru yang profesional mampu menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas dan efektif. Sebagai pelaksana kurikulum, guru dituntut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan cerminan dari tujuan pendidikan itu sendiri.

<sup>1</sup> Eko Suncaka, Jurnal Manajemen Pendidikan, *Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia*, Vol. 02, No. 03, 2023, hlm.37.

<sup>2</sup> Ibid, hlm.38.

<sup>3</sup> Dzaky Satria, Ihsan Hutama Kusasih, Gusmaneli, *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia, Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia saat ini*, Vol.3, No.2, 2025, hlm.295.

Sebagai pendidik, seorang guru memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Ketika guru berhasil memenuhi tanggung jawab tersebut, mereka akan merasakan kepuasan pribadi yang akan mendorong semangat untuk terus maju dan meningkatkan diri. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada penampilan dan kemajuan sekolah, tetapi juga memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Secara moral, guru bertanggung jawab terhadap Allah yang Maha Esa, karena merupakan wakil Allah di muka bumi Qs. Al-Baqarah (2) : 30). Selain itu, guru yang dianugerahi sejumlah ilmu pengetahuan memiliki kewajiban untuk mengamalkan dan mengajarkannya kepada orang lain, sesuai dengan firman Allah dalam Qs. An-Nahl (16) : 43).<sup>4</sup>

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *"Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka, maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui"*.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam kualitas pendidikan. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif meningkatkan motivasi siswa serta mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu penting bagi berbagai pihak seperti pemerintah sekolah dan lembaga pendidikan lainnya, untuk memahami dan mengatasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja.

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: "mendesain program pembelajaran melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran peserta didik" di samping itu, untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlu diberi peluang atau Kesempatan dalam mengembangkan segala potensinya, misalnya diikutsertakan dalam kegiatan seminar, pelatihan pembuatan silabus, MGMP, serta pendidikan dan pelatihan lainnya. Karena menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Untuk itu seorang guru setidaknya memiliki standar minimal. Pelatihan di sini merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan, untuk meningkatkan kinerja mengajar para guru harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Di di samping itu guru adalah sosok yang memegang peran strategis terutama dalam membentuk

<sup>4</sup> Hendri Rohman, *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan keguruan : Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, Vol.1, No.2, April 2020, hlm.93.

watak anak didik melalui pengembangan kepribadian di dalam proses pembelajaran di Sekolah. Melalui pelatihan tersebut guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi dari para guru untuk melaksanakan pekerjaannya.<sup>5</sup>

Menurut Kurniawati, Guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam membangun suatu bangsa. Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap kecerdasan anak bangsa. Kualitas guru yang buruk akan mempengaruhi kualitas pendidikan suatu negara. Dalam sejarah, ketika Jepang di bom oleh sekutu Hiroshima dan Nagasaki hal yang Pertama yang dilakukan oleh perintah Jepang ialah mengumpulkan guru-guru yang selamat. Ini menunjukkan bahwa posisi guru sangat penting untuk membangun peradaban suatu bangsa. Namun, kinerja guru haruslah didukung oleh fasilitas yang bagus dan sesuai dengan standar agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>6</sup>

Ini menunjukkan bahwa Dengan demikian, guru adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab khusus untuk mendidik dan membimbing siswa di sekolah. Oleh karena itu, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, mengingat pendidikan adalah suatu proses yang dinamis yang selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan berperan sebagai manusia pembelajar dengan prinsip pembelajaran seumur hidup.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, *“Kinerja guru adalah standar prestasi kerja yang mencakup: Merencanakan pembelajaran, Melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”*.

Observasi awal tentang kinerja guru yang peneliti lakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang, ditemukan beberapa hal yaitu : Adanya metode pembelajaran yang kurang efektif, Guru menguasai materi pelajaran dengan baik tetapi guru kurang menguasai dalam mengelola kelas

Kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor Internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau Madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Suyono, Asep Jihad, 2013, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Presindo, hal.7.

<sup>6</sup> Dzaky Satria, Ihsan Hutama Kusasih, Gusmaneli, *Op.cit*, hlm.293.

<sup>7</sup> Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada) hal. 54.

---

**KAJIAN TEORI****1. Teori Pelatihan****a. Definisi Pelatihan**

Menurut Rahmat, pelatihan memberikan pengaruh signifikansi yang tinggi terhadap efektivitas suatu sekolah. Pemberian pelatihan merupakan peluang untuk guru agar dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap ideal baru untuk memaksimalkan pembentukan perilaku yang positif, berdampak secara langsung pada peningkatan kualitas prestasi siswa. Hal yang perlu diingat bahwa pemberian pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru dalam mengajar. Penyelenggara yang terstruktur mulai dari proses merencanakan dengan matang kesetiap pelatihan yang ada harus dilakukan, pemilihan materi, waktu, tempat, metode hingga kualitas instruktur sangat perlu untuk disesuaikan.<sup>8</sup>

Menurut Noe (2020), bahwa Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.<sup>9</sup>

Menurut Jackson et al, pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi Karyawan<sup>10</sup>

Pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan agar meningkatkan kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pelatihan bagi guru dilakukan untuk merubah pola pikir dan kemampuan guru dalam proses pembelajaran di kelas dan mendidik anak.<sup>11</sup>

Rivai dan Sagala, menyatakan bahwa pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja masa mendatang. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.<sup>12</sup>

Secara umum pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.<sup>13</sup> Sedangkan dalam konteks pendidikan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam

---

<sup>8</sup> Ikram Yakin, *Optimalisasi UMKM melalui Transformasi digital : Efek Pengalaman Mengajar Dan Pemberian Latihan Terhadap Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Mutu Pembelajaran*, Vol.7, 2024, hlm.480.

<sup>9</sup> Riska Gustiana, Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi : Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, volume 3, Issue 6, Juli 2022.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Zulfikri, Marwan, *Jurnal Kebangsaan : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Dan Implementasinya Pada Profesionalisme Guru*, Vol.9, No.16, Januari-Juni 2020, hlm.17.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2012), hal.96.

rangka meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, nasional ataupun internasional.<sup>14</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah.

#### **b. Indikator Pelatihan**

Menurut Blanchard dan Thacker, Pelatihan dapat diukur dengan beberapa dimensi sebagai berikut:

##### **1) Kualitas Materi Pelatihan**

- a) Kesesuaian materi dengan kebutuhan guru
- b) Relevansi dengan perkembangan kurikulum
- c) Kelengkapan dan keterbaruan materi

##### **2) Metode Pelatihan**

- a) Penggunaan metode pembelajaran aktif (diskusi, simulasi, studi kasus)
- b) Penerapan pendekatan berbasis teknologi
- c) Kombinasi teori dan praktik

##### **3) Kompetensi Instruktur**

- a) Penguasaan materi oleh instruktur
- b) Kemampuan komunikasi dalam menyampaikan materi
- c) Kemampuan memberikan motivasi kepada peserta<sup>15</sup>

##### **4) Fasilitas dan Sarana Pelatihan**

- a) Kelengkapan alat bantu pelatihan (modul, presentasi, akses digital)
- b) Ketersediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran (ruang kelas, internet)
- c) Kenyamanan lingkungan belajar<sup>16</sup>

##### **5) Tujuan Pelatihan**

- a) Kesempatan guru menerapkan ilmu yang diperoleh
- b) Dukungan sekolah dalam implementasi hasil pelatihan
- c) Dampak nyata terhadap praktik mengajar<sup>17</sup>

## **2. Teori Kinerja Guru**

### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

<sup>14</sup> Marselur, *Sertifikat Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, (Jakarta : Indeks, 2011) hal. 96.

<sup>15</sup> Asri. *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol.7, No. 02, 2017, hlm. 222.

<sup>16</sup> Sri Wahyuningsih. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Warta, Vol. 60, Hlm. 1834

<sup>17</sup> Tania Ekawati Mey. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, Ejournal Unsub, Vol.3, Issue.1, Hlm.45



sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan.<sup>18</sup>

Menurut Darmadi, kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar yang telah ditetapkan yang dimaksud yaitu standar kualifikasi akademik dan standar kompetensi. Standar kualifikasi akademik meliputi yaitu minimal lulus jenjang pendidikan Sarjana atau Diploma 4, memiliki kompetensi untuk menjalani profesi sebagai seorang guru, memiliki sertifikat sebagai pendidik, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, mampu mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional sedangkan standar kompetensi meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.<sup>19</sup>

Menurut Hamzah B Uno, “kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.” Sedangkan menurut Adebola (dalam Falendra Kumar Sudan), bahwa: *Teacher job performance is the measure of the degree of effective coverage of the expected content of the curriculum by the teacher. It is thus a function of how the content of the school's work is effectively accomplished.* (Kinerja guru merupakan ukuran tingkat efektifitas capaian isi kurikulum yang diharapkan. Dengan kata lain berkaitan dengan bagaimana isi pekerjaan di sekolah dapat dicapai secara efektif).<sup>20</sup>

Berdasarkan kedua definisi kinerja guru yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh guru dalam konteks pendidikan.

Menurut Emda, Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah<sup>21</sup>.

Berdasarkan pemahaman tentang kinerja guru yang telah dijelaskan, ada tiga tugas pokok yang harus dijalankan oleh seorang guru, yaitu perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga tugas ini perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan kesemuanya harus dilakukan secara komprehensif. Jika salah satu aspek tidak terlaksana dengan baik,

<sup>18</sup> Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badung, Bali : CV Noah Aletheia, hlm.66.

<sup>19</sup> Muhammad Nur Efendi, Tutik Winarsih, *Edunomika : Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya*, Vol.06, No. 02, 2022, hlm.2.

<sup>20</sup> Astrid Setianing, Hartanti dan Tjutju Yuniarsih, Op.cit., Hlm.170-171.

<sup>21</sup> Arif Fiandi, Junaedi, *Jurnal Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah : Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Pendidikan Madrasah*, Vol.7, No.4, Desember 2022, hlm.416.

hal itu akan berdampak pada aspek lainnya dan pada akhirnya berpotensi mengurangi efektivitas kinerja guru

Untuk mengetahui tingkat kerja seseorang perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut surya dharma, bahwa penilaian yang didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepiawaian, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Penilaian performansi kerja menurut Mockler dalam Wahyudi, terdapat empat langkah utama,:

- a) Menetapkan standard dan metode pengukuran kinerja.
- b) Mengukur kinerja.
- c) Membandingkan kinerja sesungguhnya dengan standar yang ditetapkan.
- d) Tindakan perbaikan apabila kinerja turun di bawah standar.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik (feed back) kepada para karyawan tentang kinerja mereka.<sup>22</sup>

Menurut Notoatmodjo, Indikator-indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah: inisiatif, prestasi kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kecepatan kerja. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas<sup>23</sup>

Adapun sasaran penilaian proses adalah, Menurut Thomas C. Alewine sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja. Pernyataan ini mempunyai maksud bahwa sasaran dilaksanakan sebuah penilaian terhadap karyawan/pegawai/guru dimaksudkan agar mereka lebih selalu melaksanakan perbaikan kinerja dengan melihat segala kemampuan dan kelemahan yang mereka miliki saat ini di saat bekerja dan akan terus berprestasi dalam pekerjaan.<sup>24</sup>

Menurut Rulitawati et al, Kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab

<sup>22</sup> Widdy H. F. Rorimpandey, November 2020, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Malang : Ahlimedia, Press, hlm.65-66.

<sup>23</sup> Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, Op.cit., hlm.66.

<sup>24</sup> Ibid. hlm.70.



atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>25</sup>

Tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri menurut Barnawi adalah untuk mengetahui aspek atau standar beban kinerja guru yang terkait dengan proses dalam pembelajaran dan proses pembimbingan, sedangkan manfaat kinerja guru menurut Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) (dalam Barnawi) adalah untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak sebagai pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.<sup>26</sup>

#### **b. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Menurut Darmadi, Ada beberapa indikator atas kinerja guru, yaitu:

##### **a) Perencanaan program pembelajaran**

- 1) Penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
- 2) Pemilihan metode mengajar yang sesuai

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai materi untuk bahan mengajar kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan Silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

##### **b) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran**

- 1) Penguasaan materi
- 2) Kemampuan komunikasi
- 3) Interaksi dengan siswa

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai materi untuk bahan mengajar kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan Silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

##### **c) Evaluasi atau penilaian pembelajaran**

- 1) Penilaian hasil belajar siswa
- 2) Penggunaan teknik evaluasi yang efektif

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya pembelajaran dan juga prosedur pembelajaran. Pada tahap ini seorang guru sangat dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Erly Rahmawati, Idham Kholid, Riyuzen, op.cit., hlm.155.

<sup>26</sup> Julita Andriana, dkk, *Jurnal Ilmiah Potensia : Kinerja Guru PAUD Ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, Dan Pelatihan*, Vol. 3, No.2, 2018, hlm. 20.

<sup>27</sup> Muhammad Nur Efendi dan Tutik Winarsih. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antaratika Surabaya*. Edunomika, Vol. 06, No.02, 2022, hlm. 9-10.

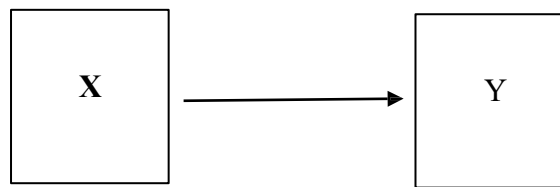
**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data, informasi, ada dan tidaknya, kuat dan lemahnya Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Serang.

Sesuai dengan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi regresi.

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau penampilan lainnya.<sup>28</sup>

Berikut kontelasi maslaah dalam penelitian ini. Desain yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibuatkan kotelasi masalah antara variabel bebas dan variable terikat sebagaimana pada gambar dibawah ini:



**Gambar 3.1 : Kontelasi Masalah Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang dimaksud dengan populasi di sini ialah tidak hanya terpaku pada makhluk hidup, akan tetapi juga semua objek penelitian yang dapat diteliti. Populasi tak hanya meliputi jumlah objek yang diteliti, akan tetapi meliputi semua karakteristik serta sifat-sifat yang dimiliki objek tersebut.<sup>29</sup> Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Serang yang berjumlah 33 orang.

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.<sup>30</sup> Sampling jenuh ialah sampling kalau banyaknya elemen populasi kurang dari 100 bahkan mungkin kurang dari 30, berarti semua

<sup>28</sup> Sandu Siyoto, M.Ali Sodik, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Sleman; Literasi Media Publishing, hlm.17.

<sup>29</sup> Ibid, hlm.64.

<sup>30</sup> Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta, hlm.146.

elemennya harus diteliti, harus disensus<sup>31</sup>. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sejumlah 33 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran instrument kepada para guru sebagai responden. Instrumen yang disebar dan diisi oleh responden selanjutnya dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan statistika.

#### a. Variabel Pelatihan

##### 1) Definisi Konseptual

Pelatihan adalah sebuah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas atau peran tertentu.

##### 2) Definisi Operasional

Pelatihan adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan perangkat kuesioner terhadap variabel Pelatihan yang diukur melalui dimensi sebagai berikut: 1) Dimensi Kualitas Materi Pelatihan, terdiri dari indikator-indikator penting yaitu: 1.1. Kesesuaian materi dengan kebutuhan guru, 1.2. Relevansi dengan perkembangan kurikulum, 1.3. Kelengkapan dan keterbaruan materi, 2) Dimensi Metode Pelatihan, yang terdiri dari indikator-indikator penting yaitu: 2.1 Penggunaan metode pembelajaran aktif (diskusi, simulasi, studi kasus), 2.2. Penerapan pendekatan berbasis teknologi, 2.3. Kombinasi teori dan praktik, 3). Dimensi Kompetensi Instruktur, yang terdiri dari indikator penting yaitu : 3.1. Penguasaan materi oleh instruktur, 3.2. Kemampuan komunikasi dalam menyampaikan materi, 3.3. Kemampuan memberikan motivasi kepada peserta, 4). Dimensi Fasilitas dan Sarana Pelatihan, yang terdiri dari indikator-indikator penting yaitu: 4.1. Kelengkapan alat bantu pelatihan (modul, presentasi, akses digital), 4.2. Ketersediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran (ruang kelas, internet), 4.3. Kenyamanan lingkungan belajar 5). Dimensi Tujuan Pelatihan, yang terdiri dari indikator-indikator penting yaitu: 5.1. Kesempatan guru menerapkan ilmu yang diperoleh, 5.2. Dukungan sekolah dalam implementasi hasil pelatihan, 5.3. Dampak nyata terhadap praktik mengajar.

##### 3) Kisi-kisi Variabel Pelatihan

**Tabel 3.3**  
Kisi-kisi Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Indikator	No.Butir
1	Kualitas Materi Pelatihan	1) Kesesuaian materi dengan kebutuhan guru. 2) Relevansi dengan perkembangan kurikulum. 3) Kelengkapan dan keterbaruan materi	1,2,3, 4,5, 6,7
2	Metode Pelatihan	1. Penggunaan metode pembelajaran aktif (diskusi, simulasi, studi kasus).	8, 9, 10,

<sup>31</sup> Zulkifli Zulkifli Noor, 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Sleman: Penerbit Deepublish, hlm.123.

		2. Penerapan pendekatan berbasis teknologi. 3. Kombinasi teori dan praktik,	11, 12, 13, 14, 15,
3	Kompetensi Instruktur	1. Penguasaan materi oleh instruktur. 2. Kemampuan komunikasi dalam menyampaikan materi. 3. Kemampuan memberikan motivasi kepada peserta.	16, 17, 18, 19, 20,
4	Fasilitas dan Sarana Pelatihan	1. Kelengkapan alat bantu pelatihan (modul, presentasi, akses digital). 2. Ketersediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran (ruang kelas, internet). 3. Kenyamanan lingkungan belajar.	21, 22, 23, 24, 25,
5	Tujuan Pelatihan	1. Kesempatan guru menerapkan ilmu yang diperoleh 2. Dukungan sekolah dalam implementasi hasil pelatihan 3. Dampak nyata terhadap praktik mengajar.	26, 27, 28, 29, 30
	<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

**b. Variabel Kinerja Guru****1) Definisi Konseptual**

Kinerja Guru secara konseptual sebagai serangkaian tindakan, perilaku, dan pencapaian yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan.

**2) Definisi Operasional**

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan perangkat kuesioner terhadap variabel Kinerja guru yang diukur melalui dimensi sebagai berikut: 1) Dimensi Perencanaan program pembelajaran, terdiri dari indikator-indikator penting: 1.1. Penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 1.2. Pemilihan metode mengajar yang sesuai, 2) Dimensi Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dengan indikator: 2.1. Penguasaan materi, 2.2. Kemampuan komunikasi, 2.3. Interaksi dengan siswa, 3) Dimensi Evaluasi atau penilaian pembelajaran, dengan indikator: 3.1. Penilaian hasil belajar siswa, 3.2. Penggunaan teknik evaluasi yang efektif.

**3) Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru**

**Tabel 3.2**  
Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	No.Butir
1	Perencanaan pembelajaran	1. Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP sesuai kurikulum/silabus dan karakteristik peserta didik.	1,2,3,
		2. Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.	4,5,6
		3. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	7,8
		4. Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran.	9,
2	Pelaksanaan pembelajaran	1. Memulai pembelajaran dengan efektif.	10, 11,
		2. Menguasai materi pelajaran	12,13, 14,
		3. Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif	15,16,
		4. Memanfaatkan sumber belajar/media belajar.	17,18, 19,
		5. Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa	20,
		6. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat.	21, 22,
		7. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif.	23,24,
3	Penilaian pembelajaran	1. Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan kebershasilan belajar.	25,26,
		2. Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP.	27, 28,
		3. Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.	29, 30.
	<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis ini dilakukan setelah dilakukan uji normalitas, maka dilanjutkan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh X (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Guru). Data dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana kemudian data yang telah dikumpulkan dianalisis berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono regresi linier sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear

antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat).

Dari hasil perhitungan dengan teknik analisis regresi sederhana, pelatihan terhadap kinerja guru menghasilkan arah konstanta sebesar 95.377 dan arah regresi sebesar 0,2991X. Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = 95.377 + 0.2991X$ . Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians. Rangkuman hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas regresi antara Pelatihan (X) dan Kinerja Guru (Y) seperti pada tabel.

**Tabel 4.6****Anova**

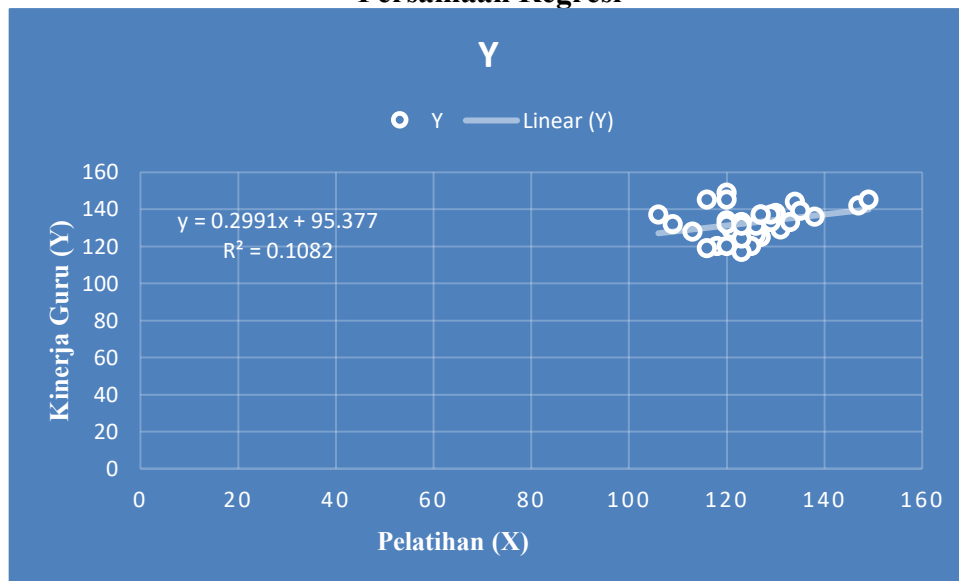
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.491	1	244.491	3.760	.062 <sup>b</sup>
	Residual	2015.751	31	65.024		
	Total	2260.242	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan						

Keterangan:

Regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 3.760 > F_{tabel} = 4,16$ ). Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Guru signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi  $Y = 95.377 + 0.2991X$  dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara Pelatihan (X) dan Kinerja Guru (Y). Pelatihan dengan konstanta 95.377 persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit akan meningkatkan 0.2991 Kinerja Guru. Persamaan regresi linear ini dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4.3**  
**Persamaan Regresi**



**Persamaan Regresi  $Y = 95.377 + 0.2991X$**

Adapun kekuatan korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Guru ini ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi Product Moment ( $r_{xy}$ ), yaitu sebesar 0,329. Koefisien korelasi tersebut termasuk pada kategori kuat. Untuk mengetahui koefisien korelasi diatas signifikan atau tidak, digunakan uji t. Rangkuman hasil pengujian korelasi seperti tampak pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	95.377	19.376		4.923
	Pelatihan	.299	.154	.329	1.939

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients**

Keterangan:

Korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 4.923 > t_{tabel} = 1.696$ ) Dari hasil analisis uji t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.923 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,696. Artinya, pengaruh antara variabel Pelatihan dan Kinerja Guru disimpulkan signifikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4.923 > 1,696$ . Koefisien determinasi sebesar 0,108 menerangkan bahwa 108% variansi variabel Kinerja Guru dijelaskan atau ditentukan oleh variabel Pelatihan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji

instrumen penelitian. Angket disebarakan kepada 33 orang guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X (Pelatihan) yang dilakukan menggunakan Microsoft Excel 2016 for Windows dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, diketahui bahwa seluruh 30 pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel (0,344), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal yang sama juga berlaku pada variabel Y (Kinerja Guru), di mana seluruh 30 pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r-tabel (0,344) dan dinyatakan valid.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Pelatihan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920. Karena nilai ini lebih besar dari batas minimal 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Pelatihan sudah reliabel. Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap variabel X (Pelatihan), diperoleh total skor sebesar 4.134, dengan nilai terendah 106 dan nilai tertinggi 149. Nilai rata-rata Pelatihan sebesar 125,273, median 125, modus 120, dan standar deviasi sebesar 9,24078. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data cukup merata di sekitar rata-rata.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel X dan Y. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal secara statistik. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada komponen Deviation from Linearity adalah 0,370. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja guru bersifat linear.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 95,377 + 0,2991X$ . Koefisien regresi sebesar 0,2991 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,2991 unit. Sementara itu, koefisien korelasi (r) diperkirakan sebesar 0,329, yang menunjukkan adanya hubungan positif tetapi lemah hingga sedang antara kedua variabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,923 lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,696, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung > t-tabel dan signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,108 menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 10,8% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Islam Nurul Fikri Boarding School Serang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang dengan koefisien korelasi sebesar 0,329, yang berarti hubungan antara pelatihan dan kinerja guru termasuk dalam kategori lemah hingga sedang.

2. Besarnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,108, yang berarti pelatihan memberikan kontribusi sebesar 10,8% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pelatihan dapat dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Fikri Boarding School Serang.

### **Saran**

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja guru, pihak sekolah diharapkan dapat terus menyelenggarakan program pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan guru. Pelatihan tidak hanya perlu difokuskan pada aspek teknis mengajar, tetapi juga pada pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan yang diberikan sekolah sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerjanya. Selain itu, guru juga didorong untuk proaktif mencari sumber belajar mandiri dan mengikuti pelatihan eksternal sebagai bentuk

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang hanya mencakup pelatihan dan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

4. Bagi Lembaga Penyelenggara Pelatihan

Lembaga atau instansi yang menyelenggarakan pelatihan bagi guru perlu mempertimbangkan efektivitas materi, metode pelatihan, dan keterlibatan praktisi pendidikan. Dengan pelatihan yang tepat sasaran dan aplikatif, hasilnya akan lebih berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriana, Julita dkk, *Jurnal Ilmiah Potensia : Kinerja Guru PAUD Ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, Dan Pelatihan*, Vol. 3, No.2, 2018,
- Asri. *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol.7, No. 02, 2017.
- Efendi, Nur Muhammad dan Tutik Winarsih. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antaratika Surabaya*. Edunomika, Vol. 06, No.02, 2022.
- Ekawati Mey. Tania *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, Ejournal Unsub, Vol.3, Issue.1.

- Fiandi, Arif Junaidi, *Jurnal Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah : Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Pendidikan Madrasah*, Vol.7, No.4, Desember 2022.
- Gustiana, Riska Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi : Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, volume 3, Issue 6, Juli 2022.
- Marselur, *Sertifikat Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, (Jakarta : Indeks, 2011).
- Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badung, Bali : CV Noah Aletheia
- Rohman, Hendri *Jurnal MADINASIK Manajemen dan keguruan : Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, Vol.1, No.2, April 2020
- Satria, Dzaky, Ihsan Utama Kusasih, Gusmaneli, *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia saat ini, Vol.3, No.2, 2025.
- Siyoto, Sandu, M. Ali Sodik, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Sleman; Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta, hlm.146.
- Suncaka, Eko. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia*, Vol. 02, No. 03, 2023.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada)
- Suyono, Asep Jihad, 2013, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Presindo, hal.7.
- Syukur, Fatah *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2012),
- Wahyuningsih, Sri. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Warta, Vol. 60,
- Widdy H. F. Rorimpandey, November 2020, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Malang : Ahlimedia, Press
- Yakin, Ikran *Optimalisasi UMKM melalui Transformasi digital : Efek Pengalaman Mengajar Dan Pemberian Latihan Terhadap Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Mutu Pembelajaran*, Vol.7, 2024.
- Zulfikri, Marwan, *Jurnal Kebangsaan : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Dan Implementasinya Pada Profesionalisme Guru*, Vol.9, No.16, Januari-Juni 2020.
- Zulkifli Noor, Zulki 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Sleman: Penerbit Deepublish.