

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMK YAPIM TARUNA

Beti Ria Jumira Nasution¹
Universitas Satya Negara Indonesia¹
betiraj@gmail.com¹
Edi Siregar²
Universitas Satya Negara Indonesia²
edisiregar@gmail.com²
Yosi Stefhani³
Universitas Satya Negara Indonesia³
Yosi.stefani@yahoo.com³

Diterima : 25-08-2025

Revisi : 19-08-2025

diterbitkan : 28-11-2025

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of education, training, and teaching experience on teacher performance at SMK Yapim Taruna. The study uses a quantitative approach with a causal design through the distribution of questionnaires and literature review as data collection methods. The research sample consists of all honorary teachers, totaling seventy-one individuals. The results indicate that education, training, and teaching experience collectively influence teacher performance. However, when considered separately, education and training are proven to enhance performance, while teaching experience has a distinct impact. These findings emphasize that improvements in teacher performance are not solely determined by experience but are more significantly supported by the quality of education and training programs received. The novelty of this study lies in its comprehensive analysis of honorary teachers in vocational schools, a group that has previously received little attention in teacher performance studies. The implications of this research can serve as a basis for schools in designing more targeted competency development programs, particularly by strengthening formal education and continuous training as key strategies to improve teacher performance quality in vocational schools.

Keywords: *teacher education, training, and teaching experience, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMK Yapim Taruna. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas melalui penyebaran kuesioner dan telaah pustaka sebagai metode pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri atas seluruh guru honor yang berjumlah tujuh puluh satu orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan secara terpisah pendidikan dan pelatihan terbukti meningkatkan kinerja, sementara pengalaman mengajar memberikan pengaruh yang berbeda. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh pengalaman tetapi lebih banyak ditopang oleh mutu

pendidikan dan program pelatihan yang diterima. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis komprehensif terhadap guru honor di lingkungan sekolah kejuruan, yang sebelumnya jarang mendapat perhatian dalam kajian kinerja guru. Implikasi penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam merancang program pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran, terutama dengan memperkuat aspek pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan sebagai strategi utama untuk meningkatkan mutu kinerja guru di sekolah kejuruan.

Kata kunci : pendidikan guru, pelatihan, dan pengalaman mengajar guru, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsa, karena kualitas pendidikan akan menentukan mutu sumber daya manusia yang dihasilkan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran penting dalam keberhasilan proses pembelajaran, sebab gurulah yang berinteraksi langsung dengan siswa dan mengetahui perkembangan mereka. Namun, mutu pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan, antara lain rendahnya kualifikasi akademik dan profesionalisme guru, serta belum optimalnya pelatihan dan pengalaman mengajar dalam meningkatkan kinerja guru.

Namun, mutu pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Data menunjukkan bahwa sebagian guru honor belum memenuhi kualifikasi akademik sesuai bidangnya, dan sebagian besar belum memiliki sertifikat pendidik yang menunjukkan profesionalisme. Hal ini berdampak pada efektivitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam menciptakan peserta didik yang berkualitas. Selain itu, sistem pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berbeda dengan sekolah menengah umum, karena adanya Sistem Pendidikan Ganda (PSG) yang menuntut peserta didik memiliki kompetensi siap kerja. Guru di SMK, terutama guru honor, perlu dibekali pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar yang memadai agar mampu menghadapi tuntutan tersebut.

Pendidikan guru berperan dalam membentuk dasar pengetahuan dan kompetensi profesional, sementara pelatihan memberikan kesempatan memperoleh keterampilan, pengetahuan baru, dan sikap profesional yang dapat meningkatkan kinerja. Pengalaman mengajar memperkuat keterampilan praktis guru dalam menghadapi dinamika kelas dan kebutuhan peserta didik. Semakin tinggi pengalaman mengajar seorang guru, semakin luas pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa. Fenomena di SMK Yapim Taruna, yang tersebar di beberapa kabupaten di Sumatera Utara dan Riau, menunjukkan bahwa masih terdapat guru honor yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang ajarnya. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah kejuruan yang sedang berkembang.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar. Pendidikan berperan dalam membentuk landasan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan memberikan pembaruan kompetensi sesuai perkembangan ilmu dan teknologi, sedangkan pengalaman mengajar memperkuat keterampilan praktis dalam menghadapi dinamika kelas. Fenomena di SMK Yapim Taruna menunjukkan bahwa sebagian guru honor masih memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan bidang ajarnya, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMK Yapim Taruna. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap guru honor di sekolah

kejuruan swasta yang sedang berkembang, yang relatif jarang diteliti. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris bagi pengelola sekolah tentang pentingnya peningkatan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar sebagai strategi penguatan kinerja guru, sekaligus menjadi masukan praktis bagi yayasan dalam menyusun program pengembangan guru yang lebih efektif..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan rinci terkait pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, serta kinerja guru di SMK Yapim Taruna Sumatera Utara (Siyoto & Sodik, 2015).

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru honor di SMK Yapim Taruna Sumatera Utara, yang meliputi empat lokasi sekolah, yaitu Barumon Tengah, Simpang Bragas, Rantau Prapat, dan Pandan. Total populasi berjumlah 71 guru honor, sedangkan guru tetap berjumlah 3 orang. Sampel penelitian adalah seluruh guru honor dari empat sekolah tersebut, karena guru honor merupakan kelompok yang relevan dengan tujuan penelitian, sedangkan guru tetap memiliki pola kerja berbeda dan jumlahnya sangat kecil.

Sumber data

Penelitian menggunakan dua jenis data yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari guru honor melalui kuesioner yang mencakup pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, dan kinerja guru. Data ini bersifat aktual dan langsung dari sumber. Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, termasuk profil sekolah, struktur organisasi, jumlah guru, kondisi sarana dan prasarana, serta informasi terkait sertifikasi guru. Data sekunder digunakan untuk melengkapi dan mendukung analisis data primer (Renaldi & Mujiyanto, 2017).

Teknik pengumpulan data

Observasi dokumen dengan mengumpulkan data sekunder berupa profil sekolah, struktur organisasi, data guru, dan informasi sertifikasi dan kuesioner dari instrumen berupa angket tertutup dengan skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur persepsi guru terkait pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, dan kinerja.

Metode analisis data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel pendidikan (X_1) diukur melalui 5 pernyataan ($X_{1.1}$ s.d. $X_{1.5}$) yang mencerminkan indikator pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Audah, 2020) Interpretasi skor berdasarkan skala interval (Prihanti et al., 2022): 1

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan (X_1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	Jlh Skor	Rata -rata	Kategori
1	Pendidikan formal saya mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru ($X_{1.1}$)	1	2	19	35	14	272	3,83	Baik
2	Pendidikan dasar saya memberikan fondasi penting untuk karier saya sebagai guru ($X_{1.2}$)	1	5	23	33	9	257	3,62	Baik
3	Pendidikan menengah saya berperan dalam membentuk tanggung jawab profesional sebagai guru ($X_{1.3}$)	3	1	22	34	11	262	3,69	Baik
4	Tingkat pendidikan saya telah sesuai dengan standar kualifikasi guru ($X_{1.4}$)	3	2	15	37	14	270	3,80	Baik
5	Program studi pendidikan saya sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu ($X_{1.5}$)	2	3	26	27	13	259	3,65	Baik
Total/Rata-rata		10	13	105	166	61	1.320	3,71	Baik

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pernyataan dalam variabel pendidikan memiliki skor rata-rata antara 3,62 hingga 3,83, yang berada dalam kategori Baik. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah $X_{1.1}$ yaitu "Pendidikan formal saya mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru" dengan nilai 3,83, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dianggap sangat relevan terhadap peran guru. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada $X_{1.2}$ yaitu 3,62, namun tetap termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dasar masih dianggap

sebagai landasan penting, meskipun dampaknya tidak sebesar pendidikan tinggi atau pengalaman mengajar langsung. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel pendidikan adalah 3,71, termasuk kategori Baik, yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan tugas profesionalnya.

4.1.4 Deskripsi Variabel Pelatihan (X₂)

Variabel pelatihan (X₂) diukur melalui 10 pernyataan (X_{2.1} s.d. X_{2.10}) yang mencerminkan tiga aspek utama, yaitu lama pelatihan, tingkat pelatihan, dan relevansi pelatihan terhadap tugas mengajar.

Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Pelatihan (X₂) disajikan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jlh Skor	Rata- rata	Kategori
1	Saya pernah mengikuti pelatihan lebih dari satu kali (X _{2.1})	3	4	18	22	24	273	3,85	Baik
2	Lama pelatihan yang saya ikuti cukup untuk meningkatkan kompetensi saya (X _{2.2})	1	1	12	25	30	293	4,13	Baik
3	Saya pernah mengikuti pelatihan dalam waktu yang intensif (X _{2.3})	2	0	15	29	25	288	4,06	Baik
4	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya ajarkan (X _{2.4})	1	1	12	31	26	289	4,07	Baik
5	Tingkat pelatihan yang saya ikuti sejalan dengan kebutuhan profesional saya (X _{2.5})	2	1	15	32	21	282	3,97	Baik

6	Saya merasa tingkatan materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan saya (X2.6)	2	3	11	30	25	286	4,03	Baik
7	Pelatihan yang saya ikuti sangat relevan dengan tugas mengajar saya (X2.7)	2	2	8	32	27	281	3,96	Baik
8	Materi pelatihan membantu saya dalam memahami permasalahan siswa (X2.8)	1	2	8	26	34	295	4,15	Baik
9	Pelatihan yang saya ikuti menambah kemampuan dalam metode mengajar variatif (X2.9)	0	4	8	32	27	295	4,15	Baik
10	Pelatihan yang saya ikuti memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja saya (X2.10)	1	1	10	27	32	285	4,01	Baik
Total/Rata-rata		15	19	117	286	271	2.867	4,04	Baik

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pernyataan pada variabel pelatihan memiliki skor rata-rata antara 3,85 hingga 4,15, yang semuanya berada dalam kategori Baik. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada X2.8 dan X2.9, masing-masing dengan nilai rata-rata 4,15, menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sangat relevan dan mampu menambah kemampuan dalam memahami permasalahan siswa dan metode pembelajaran. Sementara itu, skor terendah terdapat pada X_{ss.1}, yaitu 3,85, menunjukkan bahwa belum semua responden mengikuti pelatihan lebih dari satu kali. Namun demikian, secara umum rata-rata skor keseluruhan variabel pelatihan sebesar 4,04, yang termasuk dalam kategori Baik, menandakan bahwa pelatihan dianggap cukup efektif dan berdampak positif terhadap kompetensi guru.

Variabel pengalaman mengajar (X3) diukur melalui 10 pernyataan (X3.1 s.d. X3.10) yang mencerminkan lima aspek utama, yaitu: pemahaman peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.

Tabel 2. Responden terhadap Variabel Pengalaman Mengajar (X3)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jlh Skor	Rata- rata	Kategori
1	Saya memahami karakteristik siswa dengan baik berdasarkan pengalaman saya (X3.1)	2	1	10	37	21	287	4,04	Baik
2	Saya mengetahui potensi siswa berkat pengalaman saya dalam mengajar (X3.2)	2	2	8	38	21	287	4,04	Baik
3	Saya terbiasa merancang pembelajaran sesuai kebutuhan siswa (X3.3)	2	2	9	29	29	294	4,14	Baik
4	Saya mampu menentukan tujuan dan metode pembelajaran secara tepat (X3.4)	6	2	7	35	21	284	4,00	Baik
5	Saya melaksanakan pembelajaran dengan lancar berdasarkan pengalaman saya (X3.5)	1	1	13	32	22	284	4,00	Baik
6	Saya mudah beradaptasi dengan berbagai kondisi kelas (X3.6)	2	2	18	32	17	273	3,85	Baik
7	Saya mampu mengevaluasi hasil belajar siswa berdasarkan pengalaman sebelumnya (X3.7)	2	2	10	38	19	283	3,99	Baik
8	Saya menggunakan berbagai alat evaluasi yang dipelajari selama pengalaman	3	3	11	38	16	274	3,86	Baik

	mengajar (X3.8)								
9	Saya membimbing siswa melalui kegiatan pengembangan diri seperti ekstrakurikuler (X3.9)	3	1	9	34	24	288	4,06	Baik
10	Saya mampu mengenali potensi siswa dan mengembangkannya secara maksimal (X3.10)	5	2	5	34	25	278	3,92	Baik
Total/Rata-rata		28	18	110	347	235	2.832	3,99	Baik

Berdasarkan tabel di atas, skor rata-rata variabel pengalaman mengajar adalah 3,99, termasuk dalam kategori Baik. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah X3.9 bahwa guru membimbing siswa melalui kegiatan pengembangan diri seperti ekstrakurikuler yang memperoleh skor 4,06, menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dinilai sangat mendukung dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan potensi siswa. Meskipun sebagian pernyataan berada pada kategori Baik, secara umum seluruh item menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran yang efektif.

Variabel kinerja guru (Y) diukur melalui 10 pernyataan (Y1.1 s.d. Y1.10) yang mencerminkan tiga aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jlh Skor	Rata-rata	Kategori
1	Saya mampu merancang silabus dan RPP sesuai kebutuhan siswa (Y1.1)	1	2	11	33	24	281	3,96	Baik
2	Saya mengembangkan materi ajar yang sesuai dengan	1	1	9	33	27	294	4,14	Baik

	kurikulum (Y1.2)								
3	Saya merancang pembelajaran yang berorientasi pada siswa (Y1.3)	1	1	7	35	27	296	4,17	Baik
4	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai rencana yang disusun (Y1.4)	2	1	7	40	21	290	4,08	Baik
5	Saya menggunakan media dan metode pembelajaran yang bervariasi (Y1.5)	1	1	9	44	15	283	3,99	Baik
6	Saya mampu mengelola kelas secara efektif (Y1.6)	2	2	8	39	20	289	4,07	Baik
7	Saya mampu menyusun instrumen evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran (Y1.7)	2	2	9	37	21	286	4,03	Baik
8	Saya menindaklanjuti hasil evaluasi dengan program remedial/pengayaan (Y1.8)	2	2	11	37	17	276	3,89	Baik
9	Saya membantu siswa mengembangkan potensinya di luar jam pelajaran (bimbingan/ekskul) (Y1.9)	1	5	5	35	25	291	4,10	Baik
10	Saya mampu menyusun instrumen evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran (Y1.10)	2	2	6	38	23	288	4,06	Baik
Total/Rata-rata		15	19	84	371	220	2.868	4,04	Baik

Berdasarkan tabel di atas, skor rata-rata variabel kinerja guru berkisar antara 3,87 hingga 4,17, dan seluruhnya termasuk dalam kategori Baik. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah Y1.3 yaitu “Saya merancang pembelajaran yang berorientasi pada siswa” dengan nilai 4,17, yang menunjukkan pentingnya pendekatan berpusat pada siswa dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara skor rata-rata terendah terdapat pada Y1.8, yaitu 3,89, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tindak lanjut berupa program remedial atau pengayaan belum sepenuhnya optimal di antara seluruh guru. Meskipun begitu, nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja guru adalah 4,04, yang menunjukkan bahwa secara umum guru dinilai telah memiliki kemampuan yang baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0,884	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,910	Reliabel
Pengalaman (X ₃)	0,931	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,941	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian menggunakan teknik Cronbach’s Alpha. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau keajegan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha > 0,60. Semakin mendekati angka 1,00, maka semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Cronbach’s Alpha pada keempat variabel penelitian semuanya jauh di atas nilai minimum 0,60. Variabel Pendidikan (X₁) memiliki nilai sebesar 0,884, variabel Pelatihan (X₂) memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,910, variabel Pengalaman (X₃) memiliki nilai 0,931, dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,941. Nilai-nilai ini termasuk dalam kategori sangat reliabel, yang berarti setiap item dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual yang tidak terstandarisasi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai
N	71
Mean	0.0000000
Std. Deviation	4.48311460
Most Extreme Differences (Abs.)	0,101
Test Statistic	0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.070 ^c

Nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,070 > 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu hasil estimasi regresi dan menurunkan validitas model. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 6. Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0.784	1.276	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X ₂)	0.659	1.518	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman (X ₃)	0.627	1.594	Tidak terjadi multikolinearitas

Seluruh variabel bebas dalam model regresi menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik multikolinearitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk mengetahui arah

hubungan tersebut. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengalaman (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	30.235	2.183	—	13.853	0.000
Pendidikan (X_1)	0.198	0.093	0.202	2.134	0.036
Pelatihan (X_2)	0.129	0.053	0.251	2.431	0.018
Pengalaman (X_3)	0.501	0.059	0.891	8.420	0.000

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam bentuk standardized coefficient (Beta) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.202X_1 + 0.251X_2 + 0.891X_3$$

1. Koefisien Pendidikan (X_1) sebesar 0.202 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pendidikan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.202 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien Pelatihan (X_2) sebesar 0.251 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Koefisien Pengalaman Mengajar (X_3) sebesar 0.891 menunjukkan bahwa pengalaman adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengalaman (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 8. Hasil Uji ANOVA

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	481.137	3	160.379	25.087	0.000
Residual	428.328	67	6.393	—	—
Total	909.465	70	—	—	—

Karena nilai F hitung = 25.087 > F tabel \approx 2.74 dan Sig. = 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial terhadap Y .

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pendidikan (X_1)	2.134	0.036	Signifikan, arah pengaruh positif
Pelatihan (X_2)	2.431	0.018	Signifikan, arah pengaruh positif
Pengalaman (X_3)	8.420	0.000	Signifikan, arah pengaruh positif

1. Hipotesis 1 (Pendidikan terhadap Kinerja Guru)

Nilai t hitung = 2.134 > t tabel dan Sig. = 0.036 < 0.05 (signifikan). Artinya, pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis 2 (Pelatihan terhadap Kinerja Guru)

Nilai t hitung = 2.431 dan Sig. = 0.018 < 0.05 (signifikan positif).

3. Hipotesis 3 (Pengalaman terhadap Kinerja Guru)

Nilai t hitung = 8.420 dan Sig. = 0.000 < 0.05 (signifikan positif), dengan pengaruh paling kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMK Yapim Taruna, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi positif dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru, sedangkan pengalaman mengajar terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Sebagai saran, sekolah sebaiknya mendorong guru meningkatkan jenjang pendidikan melalui beasiswa atau kerja sama dengan perguruan tinggi, melaksanakan pelatihan dan workshop secara rutin berbasis kebutuhan guru, serta memanfaatkan pengalaman guru senior melalui mentoring atau komunitas belajar profesional. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sarana/prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adit, Albertus. (2020, 8 Oktober). *Kompas*.
 Basso, Anang. (2021, 4 Mei). *Jatimnews*.
 Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia (Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Kakiy, A. N. (2018). Pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Psikologi*, 10(2).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Diakses 20 Mei 2021, dari <https://kbbi.web.id/kinerja>
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi Nomor 45. (2002).
- Kemendiknas. (2012). *Penilaian kinerja guru*.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*. Palembang: Penerbit Noer Fikri.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan kinerja guru*. Bantul: Penerbit Samudra Biru.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Marsum. (2021). *Kinerja guru profesional*. Purbalingga: Penerbit Ureka Media Aksara.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit UNY Press.
- Nofrion. (2018). *Komunikasi pendidikan*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Nurjan, S. (2015). *Profesi keguruan*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Nuryadi, A., Dewi, T. D., & Utami, E. S. B. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gramasurya.
- Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 19. (2005).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Proses Nomor 41. (2007).
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162.
- Puspita, R. (2021, 2 Mei). *Republika*.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188.
- Raihan. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta Press.
- Riinawati. (2019). *Pengantar teori: Manajemen komunikasi dan organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Rinaldi, S. F., & Mujianto, B. (2017). *Metodologi penelitian dan statistik*. Kementerian Kesehatan RI.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
- Salma, H. (2020, 24 November). *The Conversation News*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Depok: Penerbit Rajawali Pers.

- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar perilaku organisasi*. Denpasar: CV Setia Bakti.
- Syafaruddin. (2019). *Kepemimpinan pendidikan*. Depok: Rajawali Press.
- Undang-Undang tentang Pembentukan Provinsi Banten Nomor 23. (2000).
- Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20. (2003).
- Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14. (2005).
- Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah Nomor 23. (2014).
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2015). *Tugas guru dalam pembelajaran*. Gorontalo: Penerbit Bumi Aksara.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdilah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., dkk. (2021). *Penilaian kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Kita Menulis.
- Wati, L. N. (2018). *Metodologi penelitian terapan*. Bekasi Timur: Pustaka Amri.
- Yunus, S. (2017, 24 November). *Detiknews*.