

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN XYZ PEKANBARU

Dendy Killa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : ddendy430@gmail.com

diterima: 16/2/2025; direvisi: 12/3/2025; diterbitkan: 30/4/2025

Abstract: *This study aims to determine the effect of training and teaching experience on teacher performance at SMA Negeri 7 Pekanbaru. The population in this study were 51 teachers of SMA Negeri 7 Pekanbaru. The sampling technique in this study was the census method. Based on the research conducted, the results of training have a tcount value of $2.493 > t \text{ table } 1.677$ and a sig. value of $0.016 < 0.05$. it can be interpreted that there is a significant effect of training on teacher performance. Meanwhile, for teaching experience has a tcount value of $23.666 > 1.677 t \text{ table}$ and a sig. value of $0.000 < 0.05$. it can be interpreted that there is a significant effect of teaching experience on teacher performance. The conclusion of this study is that training and teaching experience together are known that fcount $645.584 > 3.191 f \text{ tabel}$ with sig. of $0.000 < 0.05$, it can be interpreted that training and teaching experience simultaneously have a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Training, Teaching Experience, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Demi meningkatkan kualitas generasi Indonesia, pendidikan sangat dibutuhkan dan perlu ditingkatkan. Sebagai upaya mengembangkan kualitas pendidikan maka dibutuhkan organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah individu beserta kontribusinya untuk sebuah organisasi pada perusahaan atau institusi dan berperan sebagai aset, yang memerlukan pengembangan kemampuan mereka dengan prinsip manajemen (Eri Susan, 2019).

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang mengkoordinasi penggunaan sumber daya manusia dengan secara ideal untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan dibantu oleh sumber daya lainnya (Zakiyudin, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan mengelola manusia agar mencapai tujuan sebuah organisasi dan meningkatkan kesejahteraan tersebut melalui perencanaan, penerimaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan *reward*, karier, keselamatan dan

kesehatan, hubungan industrial, hingga keputusan hubungan kerja (Kasmir dalam Ende 2023).

Organisasi dapat dikatakan baik jika organisasi tersebut berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sebuah ruang lingkup pendidikan, organisasinya mencakup tenaga didik dinilai keberhasilannya melalui kinerja.

Kinerja adalah kualitas hasil kerja sumber daya manusia pada organisasi. Kinerja merupakan peran dalam melaksanakan tugas dan fungsi standar operasional (Wijaya, 2017). Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal seperti dorongan atau kemauan untuk bekerja, minat untuk menyelesaikan sesuatu, dan tanggung jawab dalam mengemban tugas. Factor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi *reward* atas apa yang telah diselesaikan, peluang untuk mengalami perkembangan kinerja, tinjauan dari atasan, kerja sama antar pegawai, adanya pelatihan dan kelompok diskusi terbimbing (Perdana, 2019).

Kinerja tenaga didik khususnya guru menjadi suatu kunci dalam keberhasilan pendidikan seorang guru karna jika sebuah pendidikan dinilai berkualitas, maka pendidikan tersebut juga akan menghasilkan individu yang berkualitas (Ritonga, 2021). Guru diharuskan kerja dengan profesional selaras dengan isi UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dituturkan bawah “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Meningkatkan kinerja guru diperlukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menghadapi dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Upaya agar terjadinya peningkatan kinerja seorang guru adalah dengan menambah wawasan dan keahlian misalnya melalui pelatihan dan pengalaman dalam mengajar.

Menurut Sahari (2018) Pelatihan adalah proses menanamkan pengetahuan dan keterampilan baru agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan memenuhi standar. Pelatihan guru ialah proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, dan pengetahuan baru untuk memaksimalkan potensi dan meningkatkan kinerja guru.

Tujuan pelatihan guru menurut Safitri (2019) yaitu agar kinerja guru yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diantisipasi. Pelatihan akan membantu seorang guru berhasil dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Seberapa banyak pengetahuan yang diperoleh seorang guru dari pelatihannya akan sangat memengaruhi bagaimana mereka bertindak dalam hal belajar, mengajar, dan aspek lainnya dari kehidupan.

Guru harus mengikuti pelatihan untuk menambah informasi baru misalnya

pelatihan yang berisi beberapa model pembelajaran, pembuatan dan penggunaan alat peraga, pengembangan rencana pembelajaran atau silabus, persiapan isi materi, dan sebagainya agar metode pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik oleh pendidik sehingga terjadi peningkatan kinerja bagi pendidik untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau institusi memerlukan tenaga didik yang berpengalaman agar mencapai tujuan yang diinginkan. Pengalaman ialah peristiwa yang telah lalu sehingga seseorang dapat memperbaiki, memperdalam, serta memperluas kemampuan bekerja.

Pengalaman mengajar guru adalah faktor yang mendukung pelaksanaan dalam kegiatan mengajar selanjutnya.

Pengalaman dapat memengaruhi kinerja guru, tergantung pada seberapa banyak guru melakukan pekerjaan mereka sebagai tenaga didik. Umumnya tenaga didik yang sudah lama terjun dalam dunia Pendidikan maka kinerjanya juga meningkat (Ritonga et al 2021).

Salah satu sekolah menengah atas negeri dengan akreditasi A di Pekanbaru, Provinsi Riau, adalah SMA Negeri 7. Sekolah ini didirikan berdasarkan SK No. 0558/1984, yang ditandatangani oleh Menteri Kebudayaan dan Pendidikan Republik Indonesia pada tanggal 10 November 1984. . Seiring berjalannya waktu sekolah ini mengalami perkembangan yang cukup pesat sehingga kini menjadi sekolah yang diminati oleh siswa dan siswi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa dan prestasi yang meningkat dan tentunya dipengaruhi oleh kualitas tenaga didik. Data Guru Sertifikasi SMA Negeri 7 Pekanbaru

Tabel 1 Data Guru Sertifikasi SMA 7 Pekanbaru

Tahun	Jumlah Guru	Guru Sertifikasi		Persentase
		Belum	Sudah	
2019	51	30	21	41,17%
2020	51	29	22	43,13%
2021	52	30	22	42,30%
2022	52	28	24	46,15%
2023	51	27	24	47,05%

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel Pada tahun 2019 jumlah guru SMA Negeri 7 Pekanbaru yaitu sebanyak 51 guru, 51 guru pada tahun 2020, 52 guru pada tahun 2021, 52 guru di tahun 2022, dan 51 guru saat tahun 2023.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat persentase guru sertifikasi mengalami peningkatan pada tahun 2019-2020 yaitu dari 41,17 % menjadi 43,13%, dan mengalami penurunan pada tahun 2021 dari 43,13% menjadi 42,30%. Pada tahun 2022-2023 mengalami peningkatan dari 46,15% menjadi 47,05%. Data tersebut dapat dilihat dari jumlah guru tersertifikasi bertambah mulai dari 2 tahun ajaran yang berlangsung.

Tabel 2 Data Pengalaman Mengajar Guru SMA Negeri 7 Pekanbaru 2019-2023

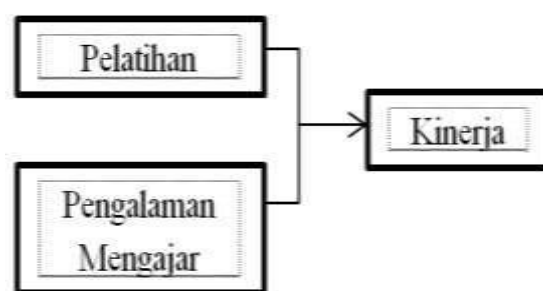
Lamanya Mengajar	Jumlah Guru	Persentase
1-5 tahun	14	27,45%
5-10 tahun	16	31,37%
10-15 tahun	15	29,41%
>15 tahun	6	11,76%

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan lama mengajar guru dalam kurun waktu 1-5 tahun tercatat sebanyak 14 guru, kurun waktu 5-10 tahun sebanyak 16 guru, kurun waktu 10-15 tahun sebanyak 15 guru, kurun waktu >15 tahun sebanyak 6 guru.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja guru di SMA Negeri 7 Pekanbaru yaitu terlihatnya perbedaan kinerja yang mencakup cara mengajar dan keterampilan antar guru dan minimnya pelatihan yang berisi tentang kependidikan, serta adanya guru yang belum menguasai kurikulum terbaru. Minimnya guru yang memperoleh sertifikasi pendidik masih berkisar di 30% dari total guru. Guru dengan pengalaman ajar lebih lama tampak lebih kompeten dalam memberikan materi pembelajaran. Sehingga penulis tertarik dan berminat untuk mengangkat sebuah judul yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Pekanbaru” untuk dilakukan penelitian.

Alur pemikiran berikut dapat digunakan untuk mengembangkan paradigma penelitian yang menelaah bagaimana pengalaman mengajar dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru:

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Penulis, (2023)

Pemaparan di atas menunjukkan dugaan sementara meliputi:

1. Diduga bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Pekanbaru.
2. Diduga bahwa pengalaman mengajar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Pekanbaru.
3. Diduga pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan adalah proses memberikan sikap dan pemahaman khusus, serta keahlian, kepada karyawan sehingga mereka menjadi lebih mahir dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Risdiantoro (2021) menjelaskan bahwa dari pelatihan guru akan terjadi peningkatan kemampuan dalam pembelajaran sesuai dengan apa diharapkan misalnya memperoleh keterampilan. Tidak hanya itu, dari pelatihan guru juga akan terjadi pengembangan cara berfikir sehingga akan mengembangkan gagasan atau ide serta sikap untuk meningkatkan kinerja sebagai kinerja tenaga didik.

Tujuan utama mengikuti pelatihan guru yaitu untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Elizar & Tanjung (2018) indikator penilaian untuk pelatihan diukur melalui metode pelatihan, ketepatan pelatihan, prinsip pembelajaran, materi pelatihan, dan kemampuan peserta pelatihan. Indikator ini akan membantu untuk mengetahui keberhasilan dan pencapaian dari pelatihan.

Menurut Aini et al., 2021 Pengalaman mengajar adalah waktu yang dihabiskan seorang tenaga didik dalam mengemban tugasnya sebagai guru yaitu berupa hal hal yang berkaitan dengan nilai kompetensi guru dalam mengajar dan

apapun yang mereka alami saat proses mengajar. Sahari (2018) menjelaskan pengalaman mengajar adalah proses mengisi waktu luang menjadi seorang tenaga didik. Semakin lama seseorang tenaga didik menjabat sebagai pengajar maka akan semakin banyak pengalaman yang akan dijadikannya patokan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Marihot dalam Amri & Kamaruddin (2023) Pengalaman mengajar ialah masa kerja seorang karyawan yang mencakup bagaimana guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik, apa yang mereka alami saat mengajar, dan apa yang berkaitan dengan nilai kompetensi seorang guru. Beberapa indikator untuk dijadikan alat ukur menilai pengalaman mengajar guru yaitu durasi masa kerja, seberapa luas pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Tingkat penguasaan seluruh aspek selama mengajar dan pengetahuan yang meliputi konsep, prosedur, kebijakan, ataupun informasi lain.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja dikatakan sebagai proses hingga hasil yang dicapai individu saat mengemban tugas – tugasnya yang akan dinilai dari kualitas dan kuantitasnya. Tugas yang dijalankan tentunya harus berpedoman sesuai standar, norma yang berlaku, dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja akan dinilai beriringan dengan proses berlansungnya pelaksanaan tanggung jawab.

Umumnya pelaksanaan dalam menjalankan tanggung jawab yang sesuai dengan ketentuan menjadi topik utama untuk melihat kinerja. Guru memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan dengan tujuan menghasilkan teaga didik yang berkualitas demi menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai harapan. Guru harus lebih efektif dalam menyalurkan ilmunya saat pembelajaran bersama peserta didik berlansung (Rohman 2020). Guru akan melaksanakan evaluasi berdasarkan

apa yang telah ia jalankan selama mengajar dengan harapan peningkatan kinerja untuk masa mendatang.

Siagian dalam Hartanti & Yuniarsih (2018) menjelaskan indikator penilaian dari aspek-aspek kinerja guru meliputi Kemampuan (*Capability*) misalnya kemampuan keterampilan yang sesuai dengan bidang, Ketepatan waktu (*Promptness*) misalnya mampu merencanakan kegiatan dan dapat menyelesaikannya dengan waktu yang tepat, Inisiatif (*Initiative*) misalnya memiliki gagasan yang baru dalam organisasi untuk menyelesaikan masalah, Komunikasi (*Communicatio*) misalnya komunikasi yang efektif antara pihak internal ataupun eksternal dan mampu menjalin relasi dalam pelaksanaan tugas dan memanfaatkan media, dan Kualitas Kerja (*Quality of Work*) misalnya kesesuaian hasil kerja dengan tujuan bermanfaat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Ritonga et al., 2021) Keberadaan guru biasanya kerap dianggap berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan dan ini menjadi alasan kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Maka dari itu perlu diketahui faktor yang menjadikan kualitas kinerja guru dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu perhitungan dengan menggunakan data yang diperoleh kemudian ditabulasikan (Sugioyono, 2018). Penelitian ini menggunakan skala likert untuk pengukuran tanggapan responden. Subjek penelitian ini yaitu guru SMA Negeri 7 Pekanbaru yang beralamat Jl. Kapur Gg. Kapur III no. 7 Kec. Senapelan, Kel. Kampung Baru, Kota Pekanbaru. Populasi yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu tenaga didik SMA Negeri 7 Pekanbaru sebanyak 51 orang.

Seluruh populasi yang berjumlah 51 orang tersebut dijadikan sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau biasa dikenal dengan sensus yang artinya seluruh guru dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi dan penyebaran kuisioner kepada guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini variabel independen yakni kinerja guru dan variabel dependent yakni pelatihan dan pengalaman mengajar. Hasil dari pengujian diperoleh dari program SPSS versi 23:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Correlation	R-Tabel (taraf signifikan 5%)	Ket
Pelatihan	X1.1	0,629	0,2759	Valid
	X1.2	0,697	0,2759	Valid
	X1.3	0,870	0,2759	Valid
	X1.4	0,872	0,2759	Valid
	X1.5	0,863	0,2759	Valid
Pengalaman Mengajar	X2.1	0,848	0,2759	Valid
	X2.2	0,870	0,2759	Valid
	X2.3	0,877	0,2759	Valid
	X2.4	0,817	0,2759	Valid
	X2.5	0,870	0,2759	Valid
Kinerja Guru	Y1.1	0,804	0,2759	Valid
	Y1.2	0,599	0,2759	Valid
	Y1.3	0,856	0,2759	Valid
	Y1.4	0,832	0,2759	Valid
	Y1.5	0,836	0,2759	Valid
	Y1.6	0,817	0,2759	Valid
	Y1.7	0,856	0,2759	Valid

Sumber data: Data Olahan SPSS 23, 2024

Pengujian validitas dilihat dari r hitung $>$ r tabel. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan ketiga variabel bisa diterapkan pada seluruh model pengujian ketiga variabel tersebut Valid. Maka, alat ukur berupa kuisioner yang dipilih adalah sah atau layak.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.847	Reliabel
Pengalaman Mengajar (X2)	0.908	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.905	Reliabel

Sumber: Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Terlihat dari hasil uji realibilitas mengindikasikan nilai cronbach alpha >0.60 pada setiap variabel atau senilai 0,847 pada X1; 0,908 pada variabel X2; dan 0,905 pada variabel Y yang artinya variabel pelatihan dan pengalaman mengajar terbukti reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67997252
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.080
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

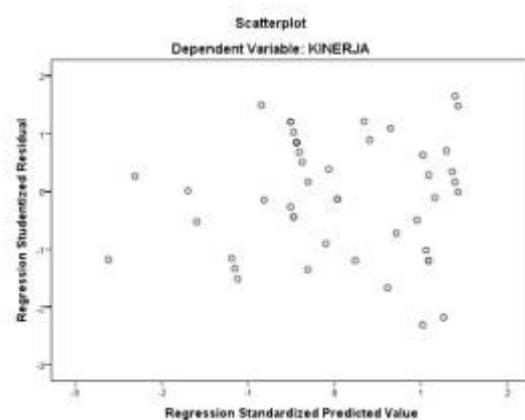
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Terlihat dari hasil uji Normalitas yang menggunakan metode one sample kolmogorov-smirnov test. Dapat disimpulkan bahwa dari uji normalitas pada data tersebut memiliki nilai sig. $>0,05$, yakni memiliki nilai signifikan sebesar 0,075 maka model regresi pada data benar berdistribusi secara normal. Dengan demikian, uji T dapat direalisasikan.

A. Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Sumber data: Data Olahan SPSS 23, 2024

Terlihat grafik scatterplot dari hasil uji heteroskedastisitas, simbol titik menyebar secara beracak baik di bagian atas ataupun jika dilihat pada bagian bawah angka nol sumbu Y. Hasil juga menunjukkan tidak tampak pola yang jelas. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas pada data tersebut.

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas						
Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
(Constant)	1.065	.803		1.326	.191	
PELATIHAN	.118	.047	.096	2.493	.016	.503 1.988
PENGALAMAN	1.200	.051	.912	23.666	.000	.503 1.988

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Berdasarkan tabel, dapat dibuktikan bahwa hasil dari uji multikolineritas pada variabel pelatihan dan pengalaman mengajar memiliki nilai tolerance pada setiap variabel senilai $0,503 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,988 < 10,00$, dan artinya multikolineritas tidak ada pada model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	1.065	.803	1.326	.191
	PELATIHAN	.118	.047	.096	.016
	PENGALAMAN	1.200	.051	.912	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU
Sumber : Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Sumber data: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel uji regresi linear berganda diatas, dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$$Y = 1,065 + 0,118 X_1 + 1,200 X_2$$

Berikut adalah penjelasan model persamaan regresi:

1. Konstanta (α) senilai 1,065 adalah nilai konstan dan mempunyai arti jika variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (pengalaman mengajar) nilainya 0 maka variabel kinerja guru (Y) bernilai 1,065.
2. Nilai koefisien regresi untuk X_1 (pelatihan) bernilai positif yaitu 0,118. Nilai positif tersebut membuktikan adanya hubungan sejalan antara variabel Y (kinerja guru) dengan X_1 (pelatihan). Artinya saat nilai X_1 naik 1 satuan dapat dipastikan nilai Y juga akan naik senilai 0,118 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman bernilai positif 1,200. Nilai positif ini membuktikan adanya hubungan yang sejalan antara Y (kinerja) dengan X_2 (pengalaman mengajar), artinya jika nilai X_2 naik 1 satuan maka nilai Y juga naik 1,200 satuan.

Hasil Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	1.065	.803	1.326	.191
	PELATIHAN	.118	.047	.096	.016
	PENGALAMAN	1.200	.051	.912	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU
Sumber : Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Berdasarkan tabel, hasil uji T membuktikan bahwa:

1. Variabel X_1 (pelatihan) memiliki nilai signifikan yaitu $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H_1 diterima
2. Variabel pengalaman mengajar menunjukkan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0$, yang mengindikasikan pengalaman mengajar dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H_2 diterima.

Hasil Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.862	2	310.931	645.584	.000 ^b
	Residual	23.118	48	.482		
	Total	644.980	51			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN

Sumber : Data Olahan (SPSS Versi 23), 2024

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa F hitung senilai 645,584 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F tabel senilai 3,191. Diketahui F hitung $645,584 > F$ tabel 3,191 dengan sig. $0,000 < 0,05$.

Variabel independen X_1 (pelatihan) dan X_2 (pengalaman mengajar) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja guru (Y). Hal ini berarti faktor pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersamaan dapat berpengaruh penting dalam kinerja pada guru.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.963	.69399

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN
b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data Olahan (SPSS Versi 23); 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,964 atau dengan kata lain kemampuan variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (pengalaman mengajar) dalam variabel Y (kinerja guru) adalah sebesar 96,4%, dan sisanya yang senilai 3,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain atau variabel yang tidak termasuk di dalam model penelitian saat ini.

Artinya variabel pelatihan dan pengalaman mengajar mampu mempengaruhi variabel kinerja guru karena hasil yang menunjukkan semakin mendekati angka 1.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pelatihan menjadi usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia dan mampu meningkatkan kinerja untuk dapat memecahkan masalah yang telah terjadi maupun yang akan terjadi (Elizar & Tanjung, 2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja guru secara signifikan dengan hasil Uji-T nilai t_{hitung} sebesar $2,493 > 1,677$ dan nilai sig. sebesar $0,016 < 0,05$ pada variabel X_1 (pelatihan) sehingga H_1 dapat diterima

Sejalan dengan penelitian Risdiantoro, 2021 yang menjelaskan hasil uji pada penelitiannya membuktikan variabel pelatihan guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru dengan nilai ($B = 0,590$; $P < 0,05$).

Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pengalaman mengajar memengaruhi kinerja guru secara signifikan dengan hasil Uji-T nilai t_{hitung} sebesar $23.666 > 1,677$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ pada variabel X_2 (pengalaman mengajar) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 dapat diterima.

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Elny & Diba (2022) dimana hasil uji statistic variabel Kinerja (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang membuktikan bahwa variabel pengalaman mengajar memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja dan ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman mengajar dan kinerja guru. Dengan kata lain, pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Uji F yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, bahwa H_3 dapat diterima yang artinya bahwa pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikmah et al (2022) yang menunjukkan adanya hubungan antara kinerja guru di SDN di Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya dengan variabel pelatihan dan pengalaman mengajar.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni “pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sma Negeri 7 Pekanbaru” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penjabaran pembahasan hasil temuan pada penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel pelatihan benar mempengaruhi kinerja guru. Pada variabel pelatihan indikator dengan penilaian tertinggi yaitu pada indikator metode pelatihan dan prinsip pembelajaran.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengalaman mengajar. Pada variabel pengalaman mengajar indikator dengan penilaian tertinggi yaitu pada indikator tingkat penguasaan dan keterampilan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman mengajar dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Indikator komunikasi adalah indikator dengan penilaian tertinggi pada variabel kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. SMA Negeri 7 Pekanbaru.
 - a. Pada variabel pelatihan didapatkan indikator terendah yaitu indikator ketepatan pelatihan dan materi pelatihan. Sebaiknya menjadi perhatian paling utama terutama guru harus memilih pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing
 - b. Pada variabel pengalaman mengajar didapatkan indikator terendah yaitu indikator tingkat penguasaan seluruh aspek selama mengajar. Sebaiknya dengan adanya pengalaman, guru harus bisa meminimalisasikan kesalahan sehingga terjadi peningkatan penguasaan seluruh aspek

pembelajaran terutama penguasaan di kurikulum merdeka.

- c. Pada variabel kinerja guru didapatkan indikator terendah yaitu indikator ketepatan waktu. Sebaiknya guru membuat perencanaan setiap sebelum mengajar sehingga waktu pembelajaran dapat dimanfaatkan dengan lebih tepat atau maksimal.
- d. Akademik dapat menerapkan teoriteori ini untuk memperluas pengetahuan dan memahami lebih banyak tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang peningkatan kinerja guru.
- e. Peneliti selanjutnya anjurkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut atau mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai upaya menambah variasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S., Risdiyok, R., & Junaidi, J.(2021). Kontribusi Pengalaman Mengajar dan Keterampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5116–5125. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1645>
- Amri, & Kamaruddin. (2023). Pengaruh Pengalaman kerja. *Jurnal Magester Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.35>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Elny, S., & Diba, A. F. (2022). Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan. *Wahana Inovasi*, 11(1), 150–155.
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri

- Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Nikmah, J., Endang, S., & Rahayu, M. (2022). *Hubungan antara pendidikan , pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung*.
- Perdana, M. S. (2019). Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Manajer Pendidikan*, 13(3), 273–280.
- Rindra Risdiantoro. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 144–157. <https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>
- Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi R., Hutagalung, G. R., & Purba, G. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sibolga. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 126–138. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3388>
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sahari, S. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN I Likupang. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 9(1), 62–86. <https://doi.org/10.30984/jii.v9i1.599>
- Wijaya, C. (2017). Perilaku individu organisasi. In *Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan*. www.lpppindonesia.com