

# **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura**

*(The Effect of Education and Training on Teacher Performance  
at Muhammadiyah Martapura Senior High School)*

**Zacky Audah**

**Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen,  
STIE Pancasetia Banjarmasin**

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Populasi adalah seluruh guru pada SMA Muhammadiyah Martapura yang berjumlah 85 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Cronbach Alpha. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa; (1) secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. (2) berdasarkan pengujian t secara parsial pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. (3) variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Hasil uji determinasi sebagaimana diperoleh nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,537 atau setara dengan 53,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y) sebesar 53,7%. Sedangkan, sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

***Abstract:** The purpose of this study was to determine and analyze the effect simultaneously and partially on education and training on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura. This type of research is an associative study which explains the relationship and influence between education and training variables on their influence on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura. The population was all teachers at SMA Muhammadiyah Martapura, amounting to 85 people. The sample taken in this study were 43 respondents. The validity of the questionnaire was tested by using the Pearson Product Moment correlation method, while the reliability test of the questionnaire used the Cronbach Alpha method. The data analysis technique was carried out using the Multiple Linear Regression method. Based on the research results and data analysis, it was concluded that; (1) simultaneously the education and training variables have an effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura. (2) based on the partial t test, education and training have a significant effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura. (3) the education variable has a dominant influence on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura. The results of the determination test as obtained by the value of Adjusted R Square ( $R^2$ ) are 0.537 or equivalent to 53.7%. This means that the independent variable consisting of education ( $X_1$ ), training ( $X_2$ ) has an influence on the dependent variable, namely teacher performance (Y) of 53.7%. Meanwhile, the remaining 46.3% is influenced by other variables outside the model in this study*

**Keywords:** Education, Training, Performance

## **Alamat Korespondensi:**

Zacky Audah, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, STIE Pancasetia Banjarmasin.  
e-mail: jurnal.pdp@hangtuah.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam

suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawaiannya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan

diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada modifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan kualitas guru, pelayanan lebih cepat, cepat dan efesien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi sesama lebih efektif.

Konsekuensi dari pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam setiap jenis, dan jenjang pendidikan antara lain sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial yang cukup memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2015:28). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Cara dan strategi yang dapat digunakan untuk pengembangan SDM guru dan tenaga kependidikan adalah melalui:Pendidikan Formal, Pendidikan dan Pelatihan, Bimbingan atasan, Bimbingan teman sejawat, Workshop (lokakarya, seminar, dan sosialisasi program), Magang (tukar menukar tenaga dalam bentuk kerjasama), Studi banding dan outbound. Pada pengajaran di SMA Muhammadiyah ada beberapa guru

yang mengajar tidak sesuai dengan ilmu yang dipelajari, beberapa kasus guru bidang fisika mengajar mata pelajaran sejarah atau bahasa Indonesia. Begitu juga guru matematika mengajar di bidang lain seperti pendidikan kewarganegaraan. Pendidikan dan pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (personal development). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai dari siklus pengelolaan personil dapat diartikan merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, keterampilan, dan pengetahuan anggota organisasi.

Berdasarkan hakekatnya pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam salah satu penentu mutu peningkatan sumber daya manusia, karena dewasa ini keunggulan bukan lagi tergantung pada melimpahnya kekayaan alam atau luasnya suatu daerah wilayah melainkan juga pada keunggulan sumber daya manusianya, dimana sumber daya manusia selalu beriringan dengan pendidikan. Salah satu sektor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia adalah sekolah yang merupakan sebuah bangunan atau lembaga yang kegiatannya dirancang untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, sedangkan faktor lain yang berpengaruh dalam pendidikan adalah kinerja pendidik yang berkualitas yang mampu memberikan kontribusi dalam pendidikan adalah kinerja pendidik yang berkualitas yang mampu memberikan kontribusi dalam hal belajar mengajar yang mampu menjawab tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab.

Tenaga pendidik yang professional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajaran, dan metode yang tepat saja, akan tetapi harus memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas, agar para siswa dapat berkembang secara efektif sesuai dengan kendala sumberdaya dan lingkungan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan sekolah.

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, tujuan diadakannya pusat/badan/lembaga/unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan. Siswa merupakan subyek penting dalam proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan guru adalah salah satu sumber belajar yang secara langsung berhadapan dengan siswa dalam proses tersebut. Dalam kaitan tersebut, maka guru perlu senantiasa melakukan up-grading terus menerus termasuk dalam hal mendapatkan metode, pendekatan, atau cara yang tepat dalam pembelajaran, karena hanya dengan cara yang tepat, maka

tujuan dan hasil belajar mengajar dapat diwujudkan.

Pelatihan akan mengantarkan seorang guru untuk mendapatkan motivasi yang tepat dalam menjalani pekerjaannya menjadi seorang pendidik. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (cognitive), sikap, dan nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak pada aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya.

Dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2013 pasal 29 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik

merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

### **Pengertian Pendidikan**

Soekidjo Notoatmojo (2015:45) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Prayitno (2014:172) pendidikan adalah upaya memuliakan kemanusiaan, tujuan pendidikan sepenuhnya mengacu pada seluruh komponen harkat dan martabat manusia. Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran, pelatihan, proses, cara, dan perbuatan mendidik (Pusat Bahasa Departmen Pendidikan Nasional, 2015:249). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1).

### **Unsur-unsur Pendidikan**

- a. Input Sasaran pendidikan, yaitu: individu, kelompok, masyarakat.
- b. Pendidik, yaitu pelaku pendidikan.
- c. Proses, yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain.

- d. Output, yaitu melakukan apa yang diharapkan/perilaku.

(Soekidjo Notoatmodjo, 2015:88)

### **Tujuan Pendidikan**

- a. Menanamkan pengetahuan/pengertian, pendapat dan konsep-konsep.
- b. Mengubah sikap dan persepsi.
- c. Menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru.

(Soekidjo Notoatmodjo, 2015:73).

### **Jalur Pendidikan**

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003, jalur pendidikan dibagi menjadi :

1. Jalur Formal
  - a. Pendidikan Dasar, pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.
  - b. Pendidikan Menengah, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah jurusan, seperti:SMA, MA, SMK, MAK atau bentuk lain yang sederajat.
  - c. Pendidikan Tinggi, pendidikan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas.
2. Jalur Nonformal
3. Jalur Informal

### **Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2015) adalah sebagai berikut.

1. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang

- mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
  4. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
  5. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

### **Pengertian Pelatihan**

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2014:263) mengemukakan, *training is planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Gomes (2014:149), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Robbins, (2015:257), *Training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan di sini adalah pelatihan format yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur. Bernardin dan Russell (2015:93). *Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective,*

*training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.* Jadi pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2015:10)

Tujuan dan Manfaat Pelatihan menurut Cut Zurnali (2014), *the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day-to-day activities.* Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

### **Tiga Level Analisis Penentuan Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Cut Zurnali (2014), terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Organization Analysis (analisis organisasi), memfokuskan pada pengenalan dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
- b. Operations Analysis (analisis operasi), mencoba mengenai isi pelatihan apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
- c. Individual Analysis (analisis individual), menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

### **Kinerja Guru**

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dale Yorder mendefinisikan penilaian kinerja adalah prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi guru dan sumbangannya serta kepentingan bagi guru (Hasibuan, 2015:20), sedangkan menurut Siswanto (2015:207) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia.

Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan guru yang bersangkutan.

Tujuan penelitian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara

keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil guru dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kinerja (performance) menurut Siswanto (2015:49) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Tugas guru sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya.

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. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Ke-profesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran didalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut.

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.
4. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-

sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar lebih dari 5 (lima) tahun pada SMA Muhammadiyah Martapura, yang berjumlah 85 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = 15\% + \frac{1000 - n}{1000 - 100} (50\% - 15\%)$$

dimana

S = Jumlah sampel yang diambil

N = Jumlah anggota populasi

$$S = 15\% + \frac{1000 - 85}{1000 - 100} (50\% - 15\%) \\ = 50,58 \%$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah  $50,58 \% \times 85 = 42,996 = 43$  orang.

### **Definisi Operasional Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

Merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia. serta keterampilan yang dip dirinya, masyarakat, bang negara. (UU RI No. 20 Tahun tentang Sistem Pen Nasional, pasal 1).

Indikator pendidikan yaitu:

- a. Pendidikan dasar
- b. Pendidikan menengah
- c. Pendidikan tinggi

### **Pelatihan ( $X_2$ )**

Suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Indikator pelatihan yaitu:

- a. Tingkat Organisasi
- b. Tingkat Jabatan
- c. Tingkat Individu

### **Kinerja Guru ( $Y$ )**

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. Indikator kinerja guru yaitu:

- a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
- c. Penilaian Pembelajaran

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,344	3	42,448	10,137	.000 <sup>b</sup>
Residual	163,307	39	4,187		
Total	290,651	42			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F hitung = 10,137 lebih besar dari nilai F tabel = 2,85 (df1 = 3; df2 = 39;  $\alpha = 5\%$ ) atau ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.

Tabel 2. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,163	2,884		.750	.458
Pendidikan	.583	.128	.565	4,556	.000
Pelatihan	.334	.107	.278	3,128	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t hitung pendidikan ( $X_1$ ) = 4,556 lebih besar dari nilai t tabel = 2,022 (df(n-1;  $\alpha = 5\%$ ) = 43-1), atau ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_2$ ) = 3,128 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2,022$  ( $df(n-1; \alpha = 5\%) = 43-1$ ), atau ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.

Variabel pendidikan dengan koefisien regresi sebesar 0,565 mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dibentuk persamaan model regresi  $Y = 2,163 + 0,583X_1 + 0,334 X_2$ . Konstanta sebesar 2,163, yang berarti bahwa besarnya kinerja guru dengan tidak adanya pengaruh dari pendidikan dan pelatihan sebesar 2,163. Koefisien regresi pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,583, yang berarti bahwa jika ada peningkatan pendidikan sebesar satu satuan maka nilai kinerja guru meningkat sebesar 0,583. Koefisien regresi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,334 yang berarti bahwa jika ada peningkatan pelatihan sebesar satu satuan maka nilai kinerja guru meningkat sebesar 0,334.

Uji determinasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 3. Uji Determinan Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.537	2.85321

a. Predictors: (Constant), pendidikan, dan pelatihan

b. Dependent Variabel: kinerja guru

Tabel 3 menunjukkan hasil uji determinasi nilai Adjusted R Square

( $R^2$ ) sebesar 0,537 atau setara dengan 53,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y) sebesar 53,7%. Sedangkan, sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### a. Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Martapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Dimana pendidikan dan pelatihan merupakan satu kesatuan yang ada di lingkungan sekolah. Sehingga, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang diperoleh dari kinerja guru kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura sudah berada dalam kategori baik. Dilihat dari rata-rata kinerja guru dalam kategori baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Hal tersebut dikarenakan pendidikan yang sangat baik, pelatihan yang baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien determinasi simultan diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura secara simultan sebesar 53,7%, dengan demikian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura, sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi

faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura didukung juga oleh teori, dimana pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik, tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal pendidikan untuk guru SMA, serta kesesuaian pendidikan yang ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang diampu dalam mengajar. Dengan tingkat pendidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila pendidikan mengalami peningkatan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Pelatihan juga mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan analisis deskriptif persentase untuk variabel pelatihan dalam kategori cukup baik, artinya pelatihan yang diikuti guru sudah cukup baik, dan hal tersebut menyebabkan kinerja guru yang baik. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan, maka akan semakin terampil tenaga kependidikan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

### **b. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan variabel pendidikan mempengaruhi sebesar 0,583 atau 58,3 % terhadap variabel kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pendidikan menjadi variabel yang dominan memengaruhi variabel kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Guru memegang peranan yang penting dalam proses belajar-mengajar. Di pundaknya terpikul tanggung jawab utama keefektifan seluruh usaha kependidikan persekolahan. Sesuai Pasal 39 ayat 2 UU RI No.20/2003 tentang system pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1 UU RI No.14/2005 tentang Guru dan Dosen, serta Pasal 28 ayat 1 PP RI No.19/2005 tentang standar Nasional Pendidikan dimana Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru .menyandang profesi guru berarti harus menjaga citra, wibawa, keteladanan, integritas, dan kreabilitasnya.

Hal tersebut memberikan motivasi dan inovasi yang dilakukan oleh seorang guru tersebut dalam bekerja. Pada dasarnya peran guru adalah sebagai konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan, sebagai Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan, Transformator (penerus) sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik, Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukasi yang dapat

dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskan), maupun secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya), sehingga tercipta mutu pendidikan yang diharapkan oleh sasaran didik dan masyarakat serta menjadikan sekolah yang menjadi pilihan utama atau ternama, karena peran guru bersifat multi dimensional, yang mana guru menduduki peran sebagai (1) orang tua (2) pendidik atau pengajar (3) pemimpin atau manajer (4) produsen atau pelayan (5) pembimbing atau fasilitator (6) motivator atau stimulator dan (7) peneliti atau narasumber. Peran tersebut dapat bergradasi menurun, naik, atau tetap sesuai dengan jenjang tuntutannya.

Sesuai dengan UU Guru dan Dosen Nomer 14 tahun 2005 mengisyaratkan guru yang mengajar pada tingkat SMP/MTs harus memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D-IV, sedangkan pada SMA Muhammadiyah Martapura masih ada yang berpendidikan SMA/SMK dan belum S1, namun guru yang bersertifikasi ada lima orang.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur pendidikan meliputi tingkat pendidikan dalam kategori baik sehingga variabel pendidikan indikator tingkat pendidikan termasuk dalam kategori tinggi, artinya tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal pendidikan untuk guru SMA. Untuk indikator kesesuaian program studi termasuk dalam kategori sangat tinggi, kesesuaian pendidikan yang ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang diampu dalam mengajar. Seorang guru yang memiliki kualifikasi standar minimal pendidikan, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Hasil penelitian ini

mengandung makna semakin baik pendidikan, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Dilihat dari uji hipotesis hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 57%. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase pendidikan dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pendidikan, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Apabila seorang guru tidak memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi standar minimal pendidikan, maka kinerja guru tersebut kurang optimal. Hal ini dikarenakan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja guru salah satunya adalah Pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila pendidikan mengalami peningkatan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Handayani (2005) yang diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin baik pendidikan guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

### c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Martapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di

SMA Muhammadiyah Martapura. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pelatihan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat mencapai target yang direncanakan. Menurut E. Mulyasa (2014), prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah untuk pelajaran biologi, halaman sekolah sekaligus lapangan olahraga komponen tersebut merupakan sarana Pendidikan.

Pada SMA Muhammadiyah Martapura masih banyak pelatihan yang perlu disiapkan dan diharuskan ada seperti ruang laboratorium ada tapi alat dan kelengkапannya belum memadai, sehingga untuk praktik terhambat, ruang perpustakaan ada tetapi buku dan sarana lain masih kurang, sehingga siswa tidak berminat untuk mendatanginya. Sehingga, masih diperlukan perbaikan-perbaikan sarana prasarana yang memadai guna mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik sesuai pendapat Mulyasa bahwa sarana prasarana merupakan hal penunjang jalannya proses pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian, maka pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Martapura.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dari variabel pelatihan berada dalam kategori baik, dalam guru mengikuti program pelatihan sudah baik akan tetapi, perlu ditingkatkan lagi, karena pencapaian kinerja guru yang maksimal juga didukung oleh pelatihan dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh pelatihan mempunyai kontribusi sebesar 28% terhadap kinerja guru. Pada SMA

Muhammadiyah Martapura. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa pelatihan dalam kategori cukup baik. Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pelatihan, maka akan semakin baik pula kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Artinya pelatihan yang telah diikuti guru pada SMA Muhammadiyah Martapura cukup baik, akan tetapi perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya. Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wardana (2008) yang diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi, bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Dari hasil uji F, nilai  $F_{hitung} = 10,137$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$

- = 2,85 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05, hal ini menunjukkan secara simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pendidikan ( $X_1$ ) = 4,556 lebih besar dari nilai t tabel = 2,022 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05, hal ini menunjukkan pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung pelatihan ( $X_2$ ) = 3,128 lebih besar dari nilai t tabel = 2,022 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05, hal ini menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.
- c. Uji variabel dominan didapatkan nilai variabel pendidikan, ( $X_1$ ) sebesar 0,565 dan koefisien nilai variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,278, sehingga variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Riyanto. (2012). Buku Ajar Metodologi Penelitian. Jakarta: EGC.
- Anwar Prabu, Sulistiani, dan Rosidah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

- Anwar Mangku Prabu, C. Megginson, Leon. (2014). Human Resources. New York.
- Anwar Prabu Mangku Negara. (2015). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (1995). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- B.A. Setiono. (2011). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja" Thesis <http://lib.unair.ac.id>
- B.A. Setiono. (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya", Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan 6 (2), 128-146 <http://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/japk/article/view/30>
- B.A. Setiono dan A.R. Pamungkas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Berkah Wisnu, Jl. MW. Maramis No. 29 Cengklik Surakarta.
- B.A. Setiono, E. Sustiyatik, A. Ridwan (2019), *Practices of Injustice and Workplace Deviance: The Case of Asean Manufacturing Firm*, Polish Journal of Management Studies 20 (1), 447-455.
- B.A. Setiono, I.A. Brahmasari, S. Mujanah. (2018). "Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance PT. Pelindo III (Persero) East Java Province" Sebelas Maret Business Review Vol. 3 Issue 1, pp. 6–10 ISSN: 2528-0627 (print)/2528-0635 (online).

- <https://jurnal.uns.ac.id/SMBR/article/view/13680>
- B.A. Setiono. (2019). Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0, *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 9, Issue 2, Pages 179-185.
- Bernardin and Russell. (2015). *Human Resource Management, Second Edition*, Singapore, McGraw-Hill Book Co.
- Budi Setiawan. (2013). Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Cascio, F. Wayne. (2014). Human Resource Management Productivity, Quality of Work Life, Profits. Sixty Edition, McGraw-Hill Irwin, Boston.
- Cut Zurnali. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk*. Tesis Program Pascasarjana UNPAD, Bandung.
- Decenzo and Robbins. (2014). *Human Resource Management*. Sixty Edition, New York, John Wiley & Sons, inc.
- Desster, Gary. (2014). *Human Resouce Management*, Sevent Edition, Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Djohar. (2006). Guru, Pendidikan dan Pengembangannya (Penerapan dalam Pendidikan dalam UU Guru). Jakarta: Rajawali Press.
- Edward Sallis. (2006). Total Quality Management in Education. Jogjakarta:IRCiSoD.
- Flippo. (2015). Manajemen Personalia. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Fuad Mas'ud. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Garvin & Davis. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*. Terjemahan M.N. Nasution. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gomez-Messe, Baikin, Cardy. (2014). *Managing Human Resources*. International Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pendidikan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2015). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herabudin. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diunduh pada 20 Mei 2012.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan> diunduh pada 25 Mei 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/pendidikan> diunduh pada 20 Mei 2012.
- <http://presidenri.go.id/DokumenUU.php/104.pdf>.
- Komarudin. (2013). *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Lynton & Udai Pareek. (2014). Seri Manajemen No. 101, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga*

- Kerja. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.
- Mulyasa. (2007). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. (2015). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Never Ending Transfusing - *Application Training (NET-at)*.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2014 : 263) mengemukakan, *training is planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge*.
- Noe, Hollenbeck, Gerhet, Wright. (2014). *Human Resource Management*, International Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Nurhayati. (2010). Psikologi Pendidikan Inovatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pedoman Portofolio 2009. <http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20>.
- Pedoman PPL Unnes tahun 2011. Pedoman/BUKU\_3\_2009.pdf.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomer 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. <ftp://ftp.unm.ac.id/>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomer 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permen16-2007KompetensiGuru.pdf>.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. <http://www.presidenri.go.id/DokumenUU.php/104.pdf>.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prayitno. (2014). Dasar Teori dan Praktis Pendidikan. Jakarta: Grasindo.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2015). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ranuandodjo. (2015). Keutamaan Pendidikan. Surabaya
- Robbins, Stephen P. (2015). Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Menurut Bernardin dan Russell (2015:93). *Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job*.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. (2010). Etika Profesi Keguruan. Bandung: Rafika Aditama.
- Sardiman. (2014). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sardiman. (2015). Motivasi Pendidikan dan Pelatihan. Semarang.
- Siagian. (2014). Manajemen Manajemen Pendidikan.
- Singarimbun. (2014). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, John. (2009). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Soetjipto. (2015). Profesi Keguruan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). Metode Statistik. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

- Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian:  
Suatu Pendekatan Praktik.  
Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumarno. (2009). Pembelajaran  
Menulis. Jakarta: Departemen  
Pendidikan Nasional.
- Sumiarsih. (2003). Meningkatkan  
Kinerja Guru Pemandu SMA.
- Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 14 Tahun 2005 tentang  
Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini. (2009). Manajemen  
Teori Praktik dan Riset  
Pendidikan. Jakarta:Bumi  
Aksara.
- Westra. (2015). Manajemen  
Personalia. Yogyakarta: Liberti.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010).  
Standarisasi Kinerja Guru.  
Jakarta: Gaung Persada.