

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1
KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG**

Oleh: Suparliadi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: suparliadi0334203006@uinsu.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence education and training had on teacher performance at SMP Negeri 1 Sunggal. This type of research was quantitative with the total population in this study was 43 people. The method used in sampling in this study is total sampling. The data collection method used a questionnaire, the data analysis method used description analysis, requirements analysis test, and hypothesis testing. The results of this study stated that the distribution of Education and Training scores (X) was 13 people (30.2%) below the interval class average, 14 people (32.6%) were in the interval class average and 16 people (37.2%) above the average. This condition illustrates that the education and training at SMP Negeri 1 Sunggal based on the data above is above the interval class average. This shows that the training carried out at SMP Negeri 1 Sunggal shows an increase in teacher performance. The distribution of Teacher Performance scores (Y) as many as 29 people (67.5%) is below the interval class average, 11 people (25, 6%) were in the average class interval and as many as 3 people (7%) were above the average. Based on the data above, it can be seen that in general the teacher's performance is above the average. There is a positive influence between the training variables on teacher performance at SMP Negeri 1 Sunggal seen by the regression line equation = $138,089 + 0.724X$ with a constant of 138,089 stating that if there is no training value, the teacher's performance value is 138,089. While the regression coefficient X of 0.724 means that for every addition of 1 teacher performance value, the value of education and training increases by 0.724 or 72.4%. and the significance can be seen through the t-test obtained tcount of 3.317 while the value of ttable with a value of N = 43, then the significance of 0.05 is 2.01954. Therefore, tcount (3.317) > ttable (2.01954) with a significance level of $0.003 < 0.05$. This means that there is a significant relationship between the training variables on teacher performance at SMP Negeri 1 Sunggal.

Keywords: Training, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal, Jenis penelitian ini kuantitatif dengan Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 43 Orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sebaran skor Diklat (X) sebanyak 13 orang (30,2 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 14 orang (32,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (37,2 %) di atas rata-rata. Kondisi ini

menggambarkan bahwa diklat di SMP Negeri 1 Sunggal berdasarkan data di atas berada pada di atas rata-rata kelas interval. Yang hal ini menunjukkan bahwa diklat yang dilakukan di SMP Negeri 1 Sunggal menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja guru. Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 29 orang (67,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (25,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa secara umum kinerja guru berada di atas rata-rata. Terdapat pengaruh positif antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dilihat persamaan garis regresi $\hat{Y} = 138.089 + 0,724X$ dengan konstanta sebesar 138.089 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai diklat maka nilai kinerja guru 138.089. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,724 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kinerja guru, maka nilai diklat bertambah sebesar 0,724 atau 72,4 %. dan signifikansi dapat di lihat melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,317 sedangkan nilai t_{tabel} dengan nilai N = 43, maka signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,01954. Oleh karena $t_{hitung} (3,317) > t_{tabel} (2,01954)$ dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya adalah terdapat signifikan antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal.

Kata Kunci: Diklat, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pemerintah di Indonesia terus berkarya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Berbagai kajian memberikan gambaran tentang peran strategis dan menentukan guru dapat mengantarkan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.¹

Guru memiliki posisi yang sangat penting, dalam proses pendidikan serta pembelajaran dengan mempersiapkan peserta didik untuk mencapai posisi yang telah ditetapkan. Jika guru tidak dapat mempersiapkan pembelajaran yang baik kepada peserta didik maka proses pendidikan tidak akan mencapai posisi yang telah ditetapkan oleh sekolah. Oleh karena itu, sebagai seorang guru harus mempunyai kinerja yang baik dalam menunjang proses pembelajaran yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Guru merupakan pemimpin pendidikan, hal tersebut menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan mutu pembelajaran yang akan berpengaruh terhadap kualitas lulusan pendidikan setelah menyelesaikan sekolah dan guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Untuk memenuhi peningkatan tersebut, organisasi perlu untuk menyelaraskan kinerja organisasi dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja guru merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan para guru dalam bertahan serta melaksanakan tugas terhadap lembaga pendidikan dimana ia bernaung.

Menuntut agar guru berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang guru sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang.

Kinerja selalu menjadi pusat perhatian dalam manajemen sekolah karena sangat berhubungan dengan produktivitas lembaga pendidikan. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Atau sebaliknya, banyak orang yang mau melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja². Pemaparan kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai seseorang,

¹ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 7.

² Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. (Jakarta: Kencana, 2016), h. 70.

kemampuan dan kemauan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target ketercapaian. Dan kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an³ surah Al – Jumu'ah yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa usaha yang dilakukan tidak pernah menghinai hasil yang diperoleh dengan bekerja secara bersungguh - sungguh. Dan tak lupa juga, walaupun kita bekerja secara bersungguh – sungguh tanpa dengan hubungan kita kepada Allah itu tidak ada sama saja kosong hasilnya. Oleh karena itu, seorang muslim bekerja dengan tujuan untuk mencari ke ridhaan Allah SWT dan mendapat keutamaannya agar kita bekerja di dunia ini mendapat barokah dan beruntung. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik (Multitama 2016:200). Hal ini dilihat dari hubungam kita kepada manusia dan hubungan kita kepada Allah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, ada 4 hal yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah :⁴

- 1) Pembinaan disiplin: dalam hal ini, seorang pemimpin harus bisa menumbuhkan rasa disiplin terutama disiplin diri, disiplin ini sangat penting untuk menawarkan rasa hormat, kerjasama itu merupakan kebutuhan dalam organisasi.
- 2) Pembangkitan motivasi: motivasi merupakan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih keras daripada memiliki motivasi rendah.
- 3) Pelatihan:Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan.Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus disesuaikan denagn jenis

³ Departemen Agama RI, Al – Qur'an dan Terjemahan. (Jakarta : Bumi Restu, 2014), h. 553.

⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep strategi Implementasi*. (Bandung: Remaja Rosdayakarya, 2002), h. 117-125.

kemampuan yang masih rendah.

- 4) Penghargaan (*reward*): Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan penghargaan, bawahan akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan)⁵. Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

Hal ini juga dipengaruhi oleh adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat). Karena dengan adanya pelatihan maka guru dapat mencapai dalam proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Bernadin dan Russel "*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 affective, training should involle a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to indetified needs*"⁶. Bahwasanya pelatihan diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang diselenggarakan. Biasanya perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku tertentu. Agar efektif, pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, dan menjadi kegiatan organisasi yang direncanakan dan dirancang untuk menggapai kebutuhan yang diinginkan. Pemahaman di atas menunjukkan bahwasanya pelatihan itu salah satu untuk meningkatkan kinerja. Dimana setelah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku seseorang. Dan pelatihan ini dibuat secara direncanakan untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan itu dengan melibatkan pengalaman belajar. Sehingga pelatihan itu salah satu yang mempengaruhinya adalah kinerja. Pendapat di atas dapat peneliti simpulkan kinerja itu salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan dengan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja seseorang.

⁵ Rosdiana, *Dasar – Dasar Kependidikan*, (Medan: Gemalhsani, 2015), h. 12.

⁶ Bernadin dan Russel, *Human Resource Management*, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, Second Edition, 1998), h. 12.

Pendapat di atas dapat peneliti simpulkan kinerja itu salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan dengan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja seseorang. Tujuan dari diklat yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus. Misalnya tujuan umum dalam contoh tersebut ke dalam kemampuan khusus. Penulis menyimpulkan bahwa *skill* tambahan yang diterima oleh peserta pelatihan. Sesuai dengan pernyataan tersebut,

Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an⁷ Surah Huud 112:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتُ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q. S. Huud; 112)

Selanjutnya dalam Al-Qur'an (Departemen Agama RI 2014:553) Surah Al-jumu'ah: 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ

قَبْلَ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya: "Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As-Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dala kesesatan yang nyata. (Q. S. Al-Jumu'ah (62): 2).

Kandungan ayat di atas adalah (Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa tidak cukup seseorang itu merasa puas dan cukup atas ilmu yang dimilikinya, melainkan kewajiban mengajarkannya juga harus diamalkan. Pada intinya kerja keras dan cerdas mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang di ridhoi Allah SWT.

Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diberikan materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat.

Diklat dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang dapat memberikan perubahan terhadap perilaku seseorang yang pada akhirnya akan meningkatkan

⁷ Departemen Agama RI, Al – Qur'an dan Terjemahan. (Jakarta : Bumi Restu, 2014), h. 234.

kinerja serta akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi siswa. Sugiono⁸ Untuk meningkatkan kinerja guru, banyak faktor yang mempengaruhi baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, pengetahuan tugas dan kreativitas. Sedangkan faktor eksternal antara lain kepemimpinan, kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Selain itu faktor-faktor tersebut, menurut hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dengan tidak mengesampingkan lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

Penjelasan di atas dapat peneliti tarik kesimpulan bahwasanya untuk meningkatkan kinerja guru ada faktor internal dan eksternal. Dan faktor diklat juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana yang dikuatkan oleh pendapat Simamora⁹ pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pendapat di atas dapat peneliti simpulkan kinerja itu salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan dengan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti mengamati bahwa di SMP Negeri 1 Sunggal, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan fungsinya. Akan tetapi, masih ada juga guru yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan fungsinya. Sehingga terdapat beberapa indikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Kinerja guru rendah, (2) Kurangnya disiplin guru, (3) Kurangnya persiapan dalam penguasaan materi.

Berikut kondisi nyata di SMP Negeri 1 Sunggal bahwa Kinerja guru yang rendah antara lain: mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran, kurangnya *skill* (kemampuan) dalam menggunakan teknologi yang berbasis IT seperti menggunakan laptop, komputer sebagai media pembelajaran. Kurangnya disiplin guru : Masih ada guru yang terlambat masuk ke dalam kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran, Kurangnya persiapan dalam penguasaan materi : guru hanya sekedar memberikan materi bahan ajar sehingga banyak siswa yang tidak paham apa yang dijelaskan oleh guru tersebut. Maka, saya berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor penting sehingga bisa terjadi seperti itu.

Program pendidikan dan pelatihan yang diikuti tersebut diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerjanya dan mampu mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, sehingga kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dalam menjalankan tugasnya akan menjadi lebih berkompeten di lembaga pendidikan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, menjadi menarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sunggal.

⁸ Sugiono, *Pengaruh Pendidikan pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. (Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, 2011), Vol. 5 No.

⁹ Simamora, *Pengambilan Keputusan Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 273.

B. Metode Penelitian

Agar mendapatkan data-data dan informasi yang relevan, maka penulis menetapkan tempat penelitian di SMP Negeri 1 Sunggal Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 08 juni – 11 juni 2021. Pada hakikatnya metodologi penelitian adalah suatu cara yang ditempuh dalam mencari kebenaran, unsur yang paling menonjol dalam suatu penelitian ini adalah pemecahan masalah¹⁰. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dooley dan Klinger dalam Neliwati¹¹ mengemukakan bahwa populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama, yang selanjutnya dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Sunggal adalah dari 43 orang guru pada tahun ajar 2019 / 2020. Secara umum sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya¹². Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SMP Negeri 1 Sunggal yaitu sebanyak 43 orang responden. Definisi Konseptual Kinerja (Y): Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan usaha dan tanggung jawab yang telah dilakukan. Sedangkan: Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X): Berdasarkan definisi diatas tampak bahwa pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambil keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi. Definisi operasional Kinerja (Y) yaitu : Adapun indikator kinerja guru adalah : Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Pengelolaan kelas yang meliputi evaluasi pembelajaran. Sedangkan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X) yaitu : Adapun indikator pendidikan dan Pelatihan adalah Aspek kemampuan, Materi, Metode, Sarana dan Fasilitas pendukung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Kuesioner (Angket). Kuesioner (angket) adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun diluar dirinya. Angket adalah mengajukan pernyataan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban guru di SMP Negeri 1 Sunggal yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 43 orang.

¹⁰ Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 10.

¹¹ Neliwati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktik)*, (Medan: Widya Puspita, 2018), h. 216.

¹² Arikunto, *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, (Bandung: Cita Pustaka Medan Perintis, 2013), h. 32.

C. Hasil dan Pembahasan

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan dalam mendidik peserta didik baik itu mulai dari prosesnya pada saat pembelajaran hingga hasil belajar peserta didik. Kerja penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu dengan kerja orang merasa berguna, diinginkan dan dibutuhkan serta untuk mencapai status social yang dikehendaki. Orang bekerja bertujuan agar mereka dapat bertahan dalam kehidupannya. Kerja bukan semata-mata hanya karena jumlah uang yang diperoleh, akan tetapi kerja membutuhkan pengakuan atas prestasi, status social, adanya komunikasi yang bersifat terbuka dan social bukan komunikasi yang tertutup, mendapat hadiah berupa adanya penghargaan yang diperoleh atas prestasi kerja dan terjalinnya persahabatan di antara anggota organisasi lainnya. Individu dalam organisasi akan mendapatkan kesuksesan dalam kehidupannya apabila individu ini yang benar – benar mencintai dan menyadari arti dan pentingnya sebuah kerja¹³. Sebagaimana pandangan Muhlisin¹⁴ terkait kinerja yang menyatakan bahwa kinerja itu merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pada sekolah yang menjadi objek penelitian peneliti, yaitu sekolah SMP N 1, menemukan hasil sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 29 orang (67,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (25,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa secara umum kinerja guru berada di atas rata-rata. Namun, dalam hal ini dapat pula dilihat bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggalini harus lebih mendapat perhatian lebih, agar kinerja guru yang berada di bawah rata-rata kelas interval dapat lebih maksimal.

Formalisasi yaitu mengacu sampai tingkat mana pekerjaan dalam organisasi dilakukan. Suatu pekerjaan sangat diformalkan, maka pelaksana pekerjaan itu mempunyai kuantitas keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan, kapan dikerjakan, dan bagaimana seharusnya ia mengerjakan. Dimana ada formalisasi yang tinggi, disitu terdapat uraian jabatan yang eksplisit. Banyak aturan lembaga pendidikan dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas meliputi proses kerja dalam organisasi. Jika formalitas itu rendah, perilaku relatif tidak terprogram dan para guru mempunyai banyak kebebasan dan keleluasaan menjalankan pekerjaan, karena berbanding terbalik dengan banyaknya perilaku dalam pekerjaan yang telah diprogramkan. Oleh karena itu, para guru harus dapat memformalkan pekerjaannya.

¹³ Candra Wijaya, *Keefektifan Kerja Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*. (Jakarta: Kencana, 2020), h. 27.

¹⁴ Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*, (Bandung: Rosdakarya, 2012), h. 37.

Menurut Robbins dalam Wijaya¹⁵ ada beberapa teknik formalisasi yaitu : 1) Seleksi yaitu : Pada teknik ini, organisasi akan memilih pegawainya ukan secara acak, melainkan mereka di proses melalui sejumlah rintangan yang dirancang untuk membedakan individu yang diyakini dapat berprestasi dengan baik. 2) Persyaratan peran, yaitu: Setiap pekerjaan mengharapkan bagaimana sipemegang peran seharusnya berperilaku. Seorang penganalisis tugas akan menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan di dalam organisasi dan menguraikan perilaku pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. 3)Peraturan, prosedur kebijaksanaan yaitu: Peraturan merupakan pernyataan eksplisit tentang apa yang harus atau tidak boleh dilakukan oleh para pegawai. Prosedur adalah rangkaian langkah yang aling berhubungan satu sama lain secara terus menerus yang harus diikuti oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prosedur ditetapkan untuk memastikan terjadinya standarisasi proses kerja. 4)Pelatihan yaitu : Jenis pelatihan organisasi yang bisa diberikan kepada pegawai misalnya seperti “on the job” (Coaching dan magang). Jenis pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan pegawai tentang keterampilan kerja, pengetahuan dan sikap. Pelatihan “of the job” dilakukan dalam bentuk kuliah dalam kelas, film, demonstrasi, latihan simulasi, serta pengajaran yang terpogram. Pelaihan dimaksudkan untuk menciptakan perilaku dan sikap kerja yang diharapkan dimiliki oleh para pegawai

Diklat merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan dalam bidangnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo¹⁶ bahwa diklat diperuntukkan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting perlu dilakukan. di SMP Negeri 1 Sunggal, hasil sebaran skor diklat (X) sebanyak 13 orang (30,2 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 14 orang (32,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (37,2 %) di atas rata-rata. Kondisi ini mengggambarkan bahwa diklat di SMP Negeri 1 Sunggalberdasarkan data di atas berada pada di atas rata-rata kelas interval. Yang hal ini menunjukkan bahwa diklat yang dilakukan di SMP Negeri 1 Sunggal menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja guru. Meskipun, pada sisi lainnya masih terdapat 30,2% yang di bawah rata-rata kelas interval. Hal inilah yang menjadi PR bagi leader untuk menjadikan angka tersebut menjadi di atas rata-rata kelas interval atau rata-rata kelas interval. Ada pun yang 32,6% yang berada pada rata-rata kelas interval, dengan adanya hasil perkembangan dari diklat, bisa menjadikan kelas tersebut menjadi di atas rata-rata kelas interval.

Diklat sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual, keahlian dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan guru diperlukan mengikuti program diklat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

¹⁵Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*. (Medan: LPPI, 2017), h. 222.

¹⁶ Notoatmodjo. *Manajemen & keuangan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 14.

Simamora¹⁷ pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tersebut dapat peneliti simpulkan kinerja itu salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan dengan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hal – hal untuk meningkatkan kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan di sekolah yang tidak akan ada habisnya. Hal ini disebabkan peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga terhadap peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Karena, perubahan lingkungan eksternal sekolah yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi dengan cara melalui pelatihan. Sejalan dengan pendapat Mulyasa¹⁸ yang menegaskan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, ada 4 hal yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah : Pembinaan disiplin, Pembangkitan motivasi, Pelatihan, Penghargaan (*reward*).

Dari temuan yang peneliti peroleh bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dilihat dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 138.089 + 0,724X$ dengan konstanta sebesar 138.089 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai diklat maka nilai kinerja guru 138.089. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,724 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kinerja guru, maka nilai diklat bertambah sebesar 0,724 atau 72,4 %.

Temuan yang didapatkan peneliti yaitu diklat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal secara signifikan. Sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap personil di lembaga pendidikan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan SMP Negeri 1 Sunggal untuk meningkatkan kinerja di sekolahnya yaitu dengan melaksanakan diklat. Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti di SMP Negeri 1 Sunggal. Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut oleh Murniati¹⁹ yang menunjukkan berdasarkan analisis korelasi *product moment* dinyatakan ada hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 31,30 % bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima. Sesuai dengan hasil analisa regresi linear berganda di atas.

¹⁷ Simamora, *Pengambilan Keputusan Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 273.

¹⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep strategi Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 152.

¹⁹ Murniati, *Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*. Makasar : Universitas Negeri Semarang, 2016), h. 39

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezita²⁰ menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,870X+13,584$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,745 koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,788 lebih besar dari t_{tabel} ($6,788 > 2,026$). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian di SMP Negeri 1 Sunggal untuk melihat nilai signifikansi antara kedua variabel dapat dilihat melalui uji "t" dan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,3137 sedangkan nilai t_{tabel} dengan nilai $N = 43$, maka signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,01954. Oleh karena t_{hitung} ($3,317$) $>$ t_{tabel} ($2,01954$) dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya adalah terdapat signifikan antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP N 1 Sunggal.

D. Penutup

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebaran skor Diklat (X) sebanyak 13 orang (30,2 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 14 orang (32,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (37,2 %) di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa diklat di SMP Negeri 1 Sunggal berdasarkan data di atas berada pada di atas rata-rata kelas interval. Yang hal ini menunjukkan bahwa diklat yang dilakukan di SMP Negeri 1 Sunggal menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja guru.
- 2) Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 29 orang (67,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (25,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa secara umum kinerja guru berada di atas rata-rata.
- 3) Terdapat pengaruh positif antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dilihat dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 138.089+0,724X$ dengan konstanta sebesar 138.089 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai diklat maka nilai kinerja guru 138.089. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,724 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kinerja guru, maka nilai diklat bertambah sebesar 0,724 atau 72,4 %. dan signifikansi dapat di lihat melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,317 sedangkan nilai t_{tabel} dengan nilai $N = 43$, maka signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,01954. Oleh karena t_{hitung} ($3,317$) $>$ t_{tabel} ($2,01954$) dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$.

²⁰ Rezita, R. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Bpad Diy)*. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 153.

Artinya adalah terdapat signifikan antara variabel diklat terhap kinerja guru di Sunggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R dan Firman, (2016), *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Guru Sma Persada Bandar Lampung*, Lampung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prasetya Mandiri. Vol. 6 No. 1
- Ananda,R dan Tien Rafida. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto,S. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Medan Perintis
- Bernadin dan Russel, (1998). *Human Resource Management*, Singapore: McGraw-Hill Book Co, Second Edition.
- Departemen Agama RI, (2014). *Al – Qur’an dan Terjemahan*. Jakarta : Bumi Restu
- Multitama, (2006), *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* .Jakarta : Zikrul hakim.
- Mulyasa, (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep strategi Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdayakarya.
- Murniati, (2016). *Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*. Makasar : Universitas Negeri Semarang.
- Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktik)*, Medan: Widya Puspita.
- Notoatmodjo. (2010). *Manajemen & keuangan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandowo, H dan Suad Husnan, (1997), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rijal, F., & Idris, T. (2020). Teachers’ Pedagogic Competence in Utilizing Learning Media of Islamic Religious Education at State Junior High Schools in Lhoksuemawe. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 101-116.
- Rosdiana, (2015), *Dasar-Dasar Kependidikan*, Medan: Gema Ihsani.
- Simamora, (2006). *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Subana dan Sudrajat, (2009), *Dasar-dasar penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono. (2011). *Pengaruh Pendidikan pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*.Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Vol. 5 No. 1, h. 1-2
- Supardi, (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susanto,A, (2016). *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Wijaya, Candra, (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPI.
- Wijaya, Candra, (2020). *Keefektifan Kerja Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.