



Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Amal Insan Rabbani

Satinah Satinah*, Maman Suratman

Universitas Widyatama, Indonesia

Email: satinahsalmin@gmail.com*, maman.sutarman@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Kata Kunci: *Pelatihan, Kinerja Guru, Sumber Daya Manusia*

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan yang dinamis. Yayasan Amal Insan Rabbani menyelenggarakan berbagai pelatihan, termasuk Diklat Implementasi Kurikulum 2013, pelatihan Bahasa Inggris, dan penyusunan bahan ajar berbasis multimedia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di yayasan tersebut. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi pada guru tetap yayasan. Uji validitas menggunakan *pearson product moment* menunjukkan semua item valid, sementara analisis data dilakukan dengan uji F dan uji t untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan $p\text{-value} < 0,001$ pada kedua uji. Responden memberikan penilaian rata-rata 3,39 pada kategori "cukup baik" untuk pelatihan dan kinerja guru. Sehingga pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan.

Keywords: *Training, Teacher Performance, Human Resources*

ABSTRACT

Training plays an important role in improving teacher performance, especially in facing challenges in the dynamic world of education. Yayasan Amal Insan Rabbani organizes various trainings, including the 2013 Curriculum Implementation Training, English training, and the preparation of multimedia-based teaching materials. This study aims to analyze the influence of training on teacher performance in the foundation. The research uses descriptive and verification methods with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations on the foundation's permanent teachers. The validity test using the Pearson product moment showed that all items were valid, while the data analysis was carried out with the F test and the t test to measure simultaneous and partial influences. The results showed that the training had a positive and significant influence on teacher performance, with a $p\text{-value} < 0.001$ in both tests. Respondents gave an average rating of 3.39 in the "quite good" category for teacher training and performance. So that the training is structured and according to needs.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini kebutuhan akan sumber daya guru yang handal adalah keharusan (Averros Azzam Al Islami dkk., 2022). Guru berperan sebagai mesin penggerak berjalannya suatu lembaga (Soewito, 2018). Mengingat hal itu sudah barang tentu lembaga atau organisasi harus menjaga agar mesin penggerak ini bisa menjalankan fungsinya dengan baik (Hidayat et al., 2020; Ramanda et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat membuat kondisi tersebut berjalan baik adalah dengan diadakannya program peningkatan kemampuan guru melalui pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia (Sabon, 2018). Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya pegawai akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin (Sabon, 2018).

Investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dengan demikian mampu meningkatkan kinerja (Artilah et al., 2022). Sehingga, pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fransiska et al., 2020). Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan mendapatkan kemudahan dalam menangani kesulitan yang mengancam di dunia kerja (Rosaliawati et al., 2020).

Guru perlu memiliki empat kompetensi dalam membentuk pribadi guru supaya bersikap selayaknya guru yang profesional, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional (Turisia et al., 2021). Manfaat dari PKG yaitu untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dengan mengukur penguasaan keterampilan dan kompetensinya (Munawir dkk., 2023a)(Waku, 2019). Penilaian memiliki banyak manfaat, seperti digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan (Setyanti, 2020). Oleh sebab itu, perlu diadakannya penilaian kinerja guru untuk bahan masukan membuat susunan rencana pengembangan keprofesian selanjutnya, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru (Munawir dkk., 2023b). Melalui pelatihan yang efektif dan efisien yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang nantinya akan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen sehingga terjadi kepuasan konsumen (Mentang & Mua, 2022). Kinerja adalah perilaku ke arah pencapaian tujuan, atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut (Damayanti, 2021).

Mengingat pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru seperti penjelasan di atas, maka Yayasan Amal Insan Rabbani menyelenggarakan berbagai macam pelatihan untuk para guru agar mereka memiliki tambahan wawasan dan keterampilan serta motivasi dalam melaksanakan tugasnya (Aslamiyah, 2018; Komar, 2020). Pelatihan yang dilakukan di yayasan tersebut adalah Diklat Implementasi Kurikulum 2013, Diklat peningkatan kompetensi guru: pelatihan KBM. Pelatihan Bahasa Inggris, Diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata, Pelajaran (MGMP), Diklat pengembangan profesionalisme guru, Tenaga pendidik serta pelatihan penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT, dan pelatihan *service excellent* (Haryati et al., 2023; Kamijan, 2021).

Dari setiap pelatihan dilakukan pengukuran keberhasilan berdasarkan tingkat penguasaan materi dan praktik kerja atau implementasi pelatihan di lapangan. Evaluasi dilakukan secara berkala oleh yayasan bekerja sama dengan beberapa pihak terkait seperti kepala sekolah dan instruktur pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marliza Ade Fitri, Herwan MDK, Indah Dwita Putri (Fitri dkk., 2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Berdasarkan paradigma kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik sebuah hipotesis. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Yayasan Amal Insan Rabbani. Sehingga, dari uraian di atas peneliti akan melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Alam Insan Rabbani.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Amal Insan Rabbani, dengan harapan dapat memberikan wawasan mengenai efektivitas program pelatihan yang telah diterapkan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan evaluasi bagi yayasan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Fatmawati & Lubis, 2020).

Metode verifikasi menurut Sugiyono adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan (Asri & Julisman, 2022). Dengan metode ini peneliti berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan kondisi variabel dengan menguji hipotesis. Variabel yang diteliti yaitu Pelatihan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau terikat. Ada pun subjek penelitian pada penelitian ini guru tetap pada Yayasan Amal Insan Rabbani di Rancaekek Kabupaten Bandung. Semua data dikumpulkan melalui Kuesioner, hasil wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, 25,71 % berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 74,29 % berjenis kelamin perempuan. Jadi karyawan yang berstatus guru tetap di Yayasan AIR didominasi oleh perempuan. Hal ini karena pekerjaan

sebagai guru anak usia SD,SMP dan SMA lebih diminati oleh perempuan karena berbagai alasan di antaranya secara naluri perempuan memiliki kelembutan yang masih dibutuhkan dalam pendidikan anak usia SD, SMP dan SMA, selain itu waktu bekerja yang teratur sehingga memungkinkan perempuan masih bisa melaksanakan kewajibannya di rumah, dan tentunya masih banyak alasan-alasan yang lain sesuai dengan latar belakang guru yang bersangkutan.

Berdasarkan usia, 21-30 tahun yaitu sebanyak 57,14 %. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24,29 %, >40 tahun sebanyak 18,57%. Usia 21-30 tahun merupakan usia produktif dan memiliki energi yang tinggi sehingga diharapkan mereka mampu mencapai kinerja yang tinggi sehingga lebih cepat dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan tingkat pendidikan, jenjang SMA sebanyak 8,57 %, D3 1,42 %, S1 sebanyak 88,57 % dan S2 sebanyak 1,42 %. Hal ini menunjukkan lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1, dikarenakan syarat secara administratif untuk menjadi pendidik adalah berpendidikan S1.

Berdasarkan masa kerja, masa kerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 50 %. Responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 27,14 %, 10-15 tahun sebanyak 14,29 % dan >15 tahun sebanyak 8,57 %. Masa kerja 2-5 tahun merupakan karyawan-karyawan baru yang masih muda dan diharapkan mereka memiliki semangat dan inovasi yang tinggi. Berdasarkan unit kerja, unit SD sebanyak 38 orang atau 54,29 %, SMP sebanyak 21 orang atau 30 % dan SMA 11 orang atau 15,71 %. Hal ini disebabkan jumlah guru SD lebih banyak dari guru di unit SMP dan SMA. Kemudian dilakukan pengujian kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r_{kritis} sebesar 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X1.1	0,562	0,3	Valid
X1.2	0,544	0,3	Valid
X1.3	0,695	0,3	Valid
X1.4	0,346	0,3	Valid
X1.5	0,464	0,3	Valid
X1.6	0,588	0,3	Valid
X1.7	0,531	0,3	Valid
X1.8	0,450	0,3	Valid
X1.9	0,377	0,3	Valid
X1.10	0,414	0,3	Valid
X1.11	0,313	0,3	Valid
X1.12	0,399	0,3	Valid
X1.13	0,387	0,3	Valid
X1.14	0,465	0,3	Valid
X1.15	0,530	0,3	Valid
X1.16	0,558	0,3	Valid
X1.17	0,540	0,3	Valid

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Y1	0,495	0,3	Valid
Y2	0,385	0,3	Valid
Y3	0,339	0,3	Valid
Y4	0,510	0,3	Valid
Y5	0,490	0,3	Valid
Y6	0,449	0,3	Valid
Y7	0,475	0,3	Valid
Y8	0,484	0,3	Valid
Y9	0,393	0,3	Valid
Y10	0,505	0,3	Valid
Y11	0,433	0,3	Valid
Y12	0,370	0,3	Valid
Y13	0,458	0,3	Valid
Y14	0,445	0,3	Valid
Y15	0,476	0,3	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas instrumen pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r_{kritis} 0,3. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Pada variabel Pelatihan (X) dengan jumlah 17 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Pelatihan (X):

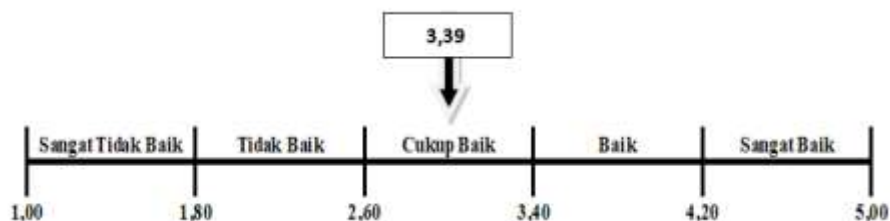
Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X)

No.	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
Instruktur									
1	Pelatih memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya	F	5	25	38	2	0	243	3,47
		%	7,14%	35,71%	54,29%	2,86%	0,00%		
2	Pelatih kompeten dalam menyelesaikan masalah	F	4	18	46	1	1	233	3,33
		%	5,71%	25,71%	65,71%	1,43%	1,43%		
3	Pelatih memiliki pendidikan yang baik untuk mengisi pelatihan	F	5	20	42	2	1	236	3,37
		%	7,14%	28,57%	60,00%	2,86%	1,43%		
Peserta									
4	Bapak/Ibu sebagai peserta pelatihan dipilih sesuai kualifikasi tertentu	F	11	16	33	9	1	237	3,39
		%	15,71%	22,86%	47,14%	12,86%	1,43%		
5	Bapak/Ibu memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan	F	6	21	37	6	0	237	3,39
		%	8,57%	30,00%	52,86%	8,57%	0,00%		
Materi Pelatihan									
6	Materi yang digunakan untuk pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan	F	10	15	37	7	1	236	3,37
		%	14,29%	21,43%	52,86%	10,00%	1,43%		
7		F	5	20	41	4	0	236	3,37

No.	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	Materi pelatihan update sehingga peserta dapat mengikuti materi terbaru	%	7,14%	28,57%	58,57%	5,71%	0,00%		
8	Materi pelatihan mampu membantu memecahkan masalah yang terjadi	F	9	18	38	5	0	241	3,44
		%	12,86%	25,71%	54,29%	7,14%	0,00%		
Lokasi Pelatihan									
9	Lokasi pelatihan nyaman, tidak membuat jenuh	F	4	22	32	12	0	228	3,26
		%	5,71%	31,43%	45,71%	17,14%	0,00%		
10	Lokasi pelatihan menambah wawasan mengenai pekerjaan Bapak/Ibu	F	2	27	35	5	1	234	3,34
		%	2,86%	38,57%	50,00%	7,14%	1,43%		
11	Lokasi pelatihan memberikan kesegaran bagi Bapak/Ibu	F	4	21	30	15	0	224	3,20
		%	5,71%	30,00%	42,86%	21,43%	0,00%		
Lingkungan									
12	Lokasi pelatihan memiliki sarana dan prasarana memadai	F	9	22	35	3	1	245	3,50
		%	12,86%	31,43%	50,00%	4,29%	1,43%		
13	Lokasi pelatihan memiliki keamanan yang baik	F	16	0	53	1	0	241	3,44
		%	22,86%	0,00%	75,71%	1,43%	0,00%		
14	Lokasi pelatihan aman dari gangguan	F	15	12	42	1	0	251	3,59
		%	21,43%	17,14%	60,00%	1,43%	0,00%		
Waktu Pelatihan									
15	Waktu dimulai pelatihan sesuai	F	5	21	30	11	3	224	3,20
		%	7,14%	30,00%	42,86%	15,71%	4,29%		
16	Waktu berakhirnya pelatihan sesuai	F	10	16	37	5	2	237	3,39
		%	14,29%	22,86%	52,86%	7,14%	2,86%		
17	Durasi pelatihan cukup	F	9	22	37	0	2	246	3,51
		%	12,86%	31,43%	52,86%	0,00%	2,86%		
Total Skor dan Rata-rata								4029	3,39

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 4029, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X) yaitu sebesar 3,39 termasuk dalam kategori cukup baik.



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Pelatihan (X)

Berdasarkan gambar 1.1 mengenai garis kontinum pada variabel Pelatihan (X). Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X) termasuk dalam kategori cukup baik. Pada variabel Kinerja Guru (Y) dengan jumlah 15 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Guru (Y):

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
Kualitas Hasil Kerja									
1	Dalam bekerja Bapak/Ibu selalu mengutamakan kerapian pada produk/hasil yang di kerjakan	F	5	20	37	6	2	230	3,29
		%	7,14%	28,57%	52,86%	8,57%	2,86%		
2	Bapak/Ibu selalu teliti dalam bekerja	F	6	17	45	2	0	237	3,39
		%	8,57%	24,29%	64,29%	2,86%	0,00%		
3	Hasil kerja yang Bapak/Ibu lakukan selalu maksimal	F	8	31	28	3	0	254	3,63
		%	11,43%	44,29%	40,00%	4,29%	0,00%		
Kuantitas Hasil Kerja									
4	Bapak/Ibu terbiasa bekerja cepat untuk mengejar target	F	4	20	40	5	1	231	3,30
		%	5,71%	28,57%	57,14%	7,14%	1,43%		
5	Bapak/Ibu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan	F	7	13	44	4	2	229	3,27
		%	10,00%	18,57%	62,86%	5,71%	2,86%		
6	Bapak/Ibu memiliki tingkat kehadiran yang baik dalam pekerjaan	F	6	18	37	8	1	230	3,29
		%	8,57%	25,71%	52,86%	11,43%	1,43%		
Tanggung Jawab									
7	Bapak/Ibu terbiasa dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	F	2	11	45	9	3	210	3,00
		%	2,86%	15,71%	64,29%	12,86%	4,29%		
8	Bapak/Ibu mampu dalam menyelesaikan tingkatan masalah	F	7	22	37	3	1	241	3,44
		%	10,00%	31,43%	52,86%	4,29%	1,43%		
9	Bapak/Ibu senantiasa dan sadar dalam mematuhi peraturan yayaan	F	6	18	40	6	0	234	3,34
		%	8,57%	25,71%	57,14%	8,57%	0,00%		
Kerjasama									
10	Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan	F	6	22	39	2	1	240	3,43
		%	8,57%	31,43%	55,71%	2,86%	1,43%		
11	Bapak/Ibu selalu kompak dalam menyelesaikan tugas	F	10	21	37	1	1	248	3,54
		%	14,29%	30,00%	52,86%	1,43%	1,43%		
12		F	11	21	37	1	0	252	3,60

No.	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	Kepedulian dan empati sesama karyawan selalu diterapkan ditempat kerja saya	%	15,71%	30,00%	52,86%	1,43%	0,00%		
Inisiatif									
13	Dalam bekerja saya mampu dan bisa menyelesaikan pekerjaan ataupun masalah secara mandiri	F	8	19	37	5	1	238	3,40
		%	11,43%	27,14%	52,86%	7,14%	1,43%		
14	Saya memiliki kemampuan yang cukup baik dalam beradaptasi ditempat kerja	F	6	23	35	4	2	237	3,39
		%	8,57%	32,86%	50,00%	5,71%	2,86%		
15	Saya memiliki kemauan belajar dalam memperdalam kemampuan dibidang pekerjaan yang dijalani	F	10	24	31	4	1	248	3,54
		%	14,29%	34,29%	44,29%	5,71%	1,43%		
Total Skor dan Rata-rata								3559	3,39

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru (Y). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 3559, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru (Y) yaitu sebesar 3,39 termasuk dalam kategori cukup baik.



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan gambar 2 mengenai garis kontinum pada variabel Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru (Y) termasuk dalam kategori cukup baik.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

$H_{0.1}$: pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani;

H_{1.1} : pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Kriteria Pengujian :

Jika $p\text{-value}$ (sig) $> \alpha$, maka H_0 diterima.

Jika $p\text{-value}$ (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1294.260	2	647.130	35.068	<.001 ^b
	Residual	1236.402	67	18.454		
	Total	2530.663	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,068 dengan $p\text{-value}$ (sig) $< 0,001$, dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ (sig) $< \alpha$ atau $< 0,001 < 0,05$ maka $H_{0.1}$ ditolak, artinya pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Coefficients		Unstandardized		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,930	4.187		3.805	<.001
	Pelatihan (X1)	.319	.081	.396	3.951	<.001
	Kompensasi (X2)	.367	.087	.423	4.213	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan (X)

H_{0.2} : pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani;

H_{1.2} : pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani;

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 3,951 dengan $p\text{-value}$ sebesar $< 0,001$. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ (sig) $< \alpha$ atau $< 0,001 < 0,05$ maka $H_{0.2}$ ditolak, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Amal Insan Rabbani.

KESIMPULAN

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Yayasan Amal Insan Rabbani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan $p\text{-value} < 0,001$ dan uji t dengan $p\text{-value} < 0,001$. Responden menilai pelatihan berada dalam kategori "cukup baik," dengan rata-rata skor 3,39 untuk variabel pelatihan dan kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa program pelatihan yang efektif dan terstruktur dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Yayasan Amal Insan Rabbani.

DAFTAR PUSTAKA

- Artilah, A., Gunawan, A., & Muin, A. (2022). Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(06), 809–821.
- Aslamiah, S. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Medan Area*. Universitas Medan Area. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.308>
- Asri, S. K., & Julisman, I. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Philips terhadap Minat Beli Konsumen pada Yogya Garnd Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3), 282–287. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.40>
- Averros Azzam Al islami, M., Maharani Ramli, R., Agung Rahman, W., & Sandra Agnesa, O. (2022). Dampak Era Globalisasi di Pendidikan (Pendidik dan Peserta Didik). *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.30998/xxxxx>
- Bounita Rizki, A., & Shinta Dewi, R. (t.t.). Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pt. Nasmoco Gombel Semarang.
- Damayanti, Y. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 907–919. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p907-919>
- Damo, T. T., Kindangen, P., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Slawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 8.
- Danisa, D., Komari, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura Pontianak, U., Jl Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (t.t.). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). PENGARUH PERILAKU KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEMAMPUAN MANAJERIAL PADA PEDAGANG PAKAIAN PUSAT PASAR KOTA MEDAN. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Haryati, H., Nurjanah, A., & Sayudin, S. (2023). The Analysis Of Authentic Materials Usage In Teaching English As A Second Language. *Eduvest-Journal of Universal*

- Studies*, 3(6), 1040–1046.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117. <https://doi.org/10.36835/ATTALIM.V6I2.362>
- Made, N., Rahayu, F., Widnyana, W., Ngurah, G., & Gunadi, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Jurnal Values*, 3(3).
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023a). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Mentang, P. J., & Mua, M. M. (2022). Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan Manado di Sulawesi Utara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4452–4462.
- Ramanda, D., Rini, R., & Oktaria, R. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Anak*, 6(2), 77–84.
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71.
- Sabon, S. S. (2018). EFEKTIFITAS PELATIHAN GURU MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI GURU. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*. <https://jurnalpuslitjakdikbud.kemdikbud.go.id/index.php/litjak/article/download/210/86>
- Soewito, R. (2018). PERAN GURU DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Jurnal Teologi Penggerak*.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Turisia, A., Suhartono, S., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Minat Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), 1985–1996. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.1044>
- Waku, Y. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di Kelas Dengan Melaksanakan Supervisi Akademik Di Sekolah Dasar Katolik Waepana, Kecamatan Soa, Kabupaten Ngada Ta 2018/2019. *JURNAL IMEDTECH (Instructional Media, Design and Technology)*, 2(2), 22–31. <https://doi.org/10.38048/imedtech.v2i2.178>