

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU TK/PAUD SE KABUPATEN BANGKA TENGAH

HERLINA^{1*}, YASIR ARAFAT², ANDI RAHMAN³

TK di Bangka Tengah, ^{2,3} UPGRI Palembang
Corresponden Author : herlinahertian22@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru TK/PAUD se Kabupaten Bangka Tengah. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 80 guru di Kabupaten Bangka Tengah. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* yaitu, dimana responden yang diambil adalah sebagian guru-guru Kabupaten Bangka Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 90 item pernyataan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Kedua, bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Ketiga kompetensi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : pelatihan, kompetensi, kinerja guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and competence on the performance of kindergarten/PAUD teachers in Central Bangka Regency. The sample size taken was 80 teachers in Central Bangka Regency. The sampling technique was purposive sampling, namely, where the respondents who were taken were some of the teachers of Central Bangka Regency. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 90 statement items. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that training and competency simultaneously have a significant effect on teacher performance. Second, that training has a partial and significant effect on teacher performance. Third, competence has a partial and significant effect on teacher performance.

Keywords: training, competency, teacher performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki ide, perasaan, kemauan, keahlian, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang bernilai untuk sebuah organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang bermutu, sebuah organisasi tidak akan dapat bertahan dalam persaingan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang diartikan ialah orang-orang yang membagikan tenaga, benak, bakat, kreativitas serta usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber energi manusia dengan kinerja yang besar mengizinkan untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi/lembaga. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada perlengkapan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, namun juga bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja guru / pegawai menjadi salah satu cara untuk mengukur serta memperhitungkan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Bastian mengemukakan bahwa kinerja seseorang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang

berlaku secara universal yaitu aturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi serta organisasi lainnya yang berkaitan (Bastian 2001)

Agar efisiensi kinerja disebut sebagai dimensi acuan, aspek baik dan buruk kegiatan organisasi melalui hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya, batasan atau apa yang akan digunakan, evaluasi orang selalu diartikan sebagai proses sistematis di mana manajer meninjau dan mempertimbangkan keterampilan, perilaku kerja dan kinerja karyawan selama periode waktu yang digunakan dalam evaluasi keputusan tentang kegiatan di bidang sumber daya manusia. (Sofyan 2013)

Menurut Mangkuprawira kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkuprawira 2014) Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain yakni kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkatan pembelajaran, ketrampilan, perilaku serta etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, fasilitas penciptaan, peluang kerja serta peluang berprestasi. Pegawai yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya akan membagikan hasil kerja yang baik untuk organisasi.

Untuk mewujudkan harapan serta tujuan tersebut dibutuhkan adanya pembelajaran serta pelatihan yang berkesinambungan ataupun secara bertahap cocok dengan jenjang kemampuan serta ketrampilannya. Pembelajaran serta pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk membongkar permasalahan yang dialami secara cepat serta pas, yang kesimpulannya untuk meningkatkan kinerja para pegawai secara individu serta menambah kinerja organisasi/lembaga pada umumnya.

Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pelatihan. Menurut Bangun pelatihan adalah proses memelihara atau meningkatkan keterampilan pegawai/guru untuk melakukan pekerjaan yang efektif. Setiap karyawan memiliki keterampilan yang berbeda-beda, dengan banyaknya keterampilan yang dikembangkan sehingga dapat digunakan secara optimal (Bangun 2012),.

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam menangani kelemahan/kekurangan pegawai dalam mempertahankan pekerjaan yang menjadi tugasnya setiap hari. Berbagai tipe pendidikan serta pelatihan ditawarkan oleh pemerintah dalam rangka untuk menambah kinerja pegawai tersebut. Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai dilingkungan birokrasi agar meningkatnya pelayanan terhadap warga masyarakat.

Pendidikan merupakan totalitas proses, metode serta tata cara mengajar dalam rangka alihkan sesuatu pengetahuan dari seorang kepada orang yang lain dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan memakai metode serta tata cara tertentu guna menambah kemampuan teknis. (Paita, Tewal, and Sendow 2015)

Kemudian dari pada itu profesi guru merupakan sebuah pilihan pekerjaan dan untuk menjadi seorang guru seharusnya memiliki syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan harapan terpenuhinya standart kompetensi guru dalam menjalankan roda pendidikan di Indonesia. Dalam melaksanakan proses pendidikan seorang guru harus memiliki prasyarat yang berupa kompetensi.

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki akan mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang pendidik dalam menjalankan kegiatan pokoknya. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berupa peserta didik diperlukan kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil dari proses belajar. Jika proses pendidikan tidak diiringi oleh kemampuan guru dalam pengelolaan proses pendidikan, maka hasilnya tidak maksimal sesuai arah pendidikan nasional untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sejak pencanangan guru sebagai sebuah profesi, semangat untuk segera menetapkan undang-undang profesi guru dan dosen berikut dengan berbagai perangkat pendukungnya, Copyright (c) 2023 EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini

menjadi semakin kuat. Eksistensi guru tersebut kemudian dikukuhkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kompetensi seorang guru menjadikan ujung tombak dalam menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Jika suatu lembaga pendidikan yang memiliki hasil atau output yang baik maka menciptakan kepuasan dalam diri seorang guru, berarti menunjukkan rencana, proses dan evaluasi telah menunjukkan keberhasilan.

Penelitian Rizky Fadhila, Izzani Ulfi 2021 menyatakan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan adanya penyebab lain seperti banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu sistem kerja yang mewajibkan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan pada hari yang sama sehingga jam kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fadhila, Rizky, and Ulfi 2021) Tambunan menyatkan pendidikan dan pelatihan teknis serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. (Tambunan 2020). Penelitian I Ketut Dartha menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan. (Dartha 2019)

Fenomena dilapangan berdasarkan pengamatan penulis pada guru TK/PAUD di Kecamatan Lubuk Besar menunjukkan, masih kurangnya penggunaan Media atau Alat Permainan Edukatif (APE) pada saat kegiatan pembelajaran, guru-guru di kecamatan Lubuk Besar kurang kreatif dalam membuat Media atau Alat Permainan Edukatif (APE). Guru masih banyak yang menggunakan buku LKS pada saat kegiatan pembelajaran. Guru lebih fokus pada pembelajaran calistung pada saat kegiatan pembelajaran.

Selain itu guru kurang kreatif dalam merancang kegiatan pembelajaran, guru hanya monoton pada pemakaian media buatan pabrik. Guru kurang bisa memanfaatkan media-media yang ada dilingkungan sekitar (*Loose parts*). Sebagian guru malas menyiapkan Media atau Alat Permainan Edukatif (APE) pada saat kegiatan pembelajaran.

Dari sisi tingkat Pendidikan terakhir guru-guru TK masih banyak yang lulusan SMU, kemudian sebagian guru kurang memahami cara penyusunan RPP, Sebagian besar guru kurang memahamai aspek-aspek perkembangan anak usia dini. Selain itu masih ada guru malas membuat RPP untuk kegiatan pembelajaran, guru tidak bisa mengoperasikan laptop, ada sebagian kecil guru malas terlibat aktif dalam organisasi kependidikan juga ada sebagian guru malas mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru TK/PAUD se Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kata kinerja berasal dari Kata *performance* yang artinya 1) prestasi; 2) pertunjukan; 3) pelaksanaan tugas. Supardi (2014) . Menurut Prawirosentono. (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2018).

Wahab, A dan Umiarso.(2011) menyatakan ada beberapa indikator kinerja guru dalam meningkatkan kemampuan dalam pembelajaran yaitu 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; 2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; 3) penguasaan metode dan strategi mengajar; kemampuan Pemberian tugas kepada siswa; 4) kemampuan mengelola kelas; dan 5) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Kinerja merupakan penampilan dan perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.Fathurrahman (2015) Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau level kinerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Dari pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Dan dari definisi tersebut terdapat setidaknya empat elemen , yaitu 1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi. 2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. 3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan 4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan

Menurut Uno and Lamatenggo (2012) Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator sebagai berikut : (1) Kualitas kerja guru, Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru (2) Inisiatif dalam kerja, Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru. (3) Kemampuan kerja, Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru (4) Komunikasi, Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Etimologi kata pendidikan itu sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *ducare*, berarti “menuntun, mengarahkan, atau memimpin” dan awalan *e*, berarti “keluar”. Jadi, pendidikan berarti kegiatan “menuntun ke luar”. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan umumnya dibagi menjadi tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan kemudian perguruan tinggi, universitas atau magang. Pendidikan,(2020).

Sedangkan Hasibuan, (2015) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendapat lain dikemukakan oleh Suwatno (2013) Pendidikan adalah aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan SK Menpan Nomor 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2015) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan penpelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses seseorang mencapai suatu kemampuan tertentu.

Menurut PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan”. Sedangkan Hasibuan, H. Malayu (2015) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.

Tabel 1. Perbandingan antara pendidikan dan pelatihan

Uraian	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh	Khusus
2. Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif	Psikomotor
3. Jangka waktu pelaksanaan	<i>Long term</i>	<i>Short term</i>
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Penekanan metode belajar	<i>conventional</i>	<i>inconventional</i>
6. Penghargaan akhir proses	Gelar	sertifikat

Sumber: Notoadmojo (2009)

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar benar baik untuk mengikuti pelatihan.
- 2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh Lembaga pemerintah dan dan materi pelatihanpun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode, metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran satu hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- 6) Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan Pendidikan. Musfah (2015) Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang

dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. (Kunandar 2013:52) Kompetensi merupakan “perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut

Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Glasser dikutip oleh Sudjana and Rivai (2015) bahwa ada empat hal yang harus dikuasai guru, yakni: (1) menguasai bahan pelajaran, (2) kemampuan mendiagnose tingkah laku siswa, (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran, dan (d) kemampuan mengukur hasil belajar siswa .

Menurut Gordon (1988) dalam Mulyasa (2013) bahwa ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu sebagai berikut : (1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, (3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya,. (4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis. (5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan.(6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan,

Kompetensi Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak Usman (2011) dalam Koswara (2016) Kompetensi guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (1) Pengelolaan pembelajaran, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengurutkan tujuan pembelajaran secara sistematis, penyesuaian media pembelajaran dengan materi yang disampaikan, (2). Penguasaan keilmuan, berkaitan dengan keilmuan guru dalam penyesuaian materi pelajaran dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar, (3). Sikap atau kepribadian, berkaitan dengan kepribadian guru dengan menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (4). Interaksi sosial, berkaitan dengan interaksi guru dengan siswa baik selama di sekolah maupun di luar sekolah,

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. sebanyak 244 guru yang berasal dari guru Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah dari penarikan sampel diperoleh sebanyak 80 orang Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan *Purposive Sampling* Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket, observasi dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan model Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS For Windows versi 26.00

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana penelitian ini mencari pengaruh pelatihan (X1) dan peran kompetensi (X2) sebagai variabel bebas, dengan kinerja guru (Y) Copyright (c) 2023 EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini

sebagai variabel terikat, baik secara serentak maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode regresi parsial dan simultan, digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru

Model hubungan pelatihan terhadap kinerja kerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 7.254 + 0,944X_1$. Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut

Tabel 1 Koefisien pelatihan terhadap kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.254	8.028			0.904	0.369
Pelatihan	0.944	0.057	0.881		16.444	0.000

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Berdasarkan uji signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja kerja guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. diperoleh nilai t hitung sebesar $16.444 > t$ tabel 1.9900 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja kerja Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat di lihat pada tabel model summary berikut

Tabel 2 Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.881 ^a	0.776	0.773	5.670

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,881 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,776 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X_1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 77,6% terhadap variabel Y dan 22,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 .

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Model hubungan kompetensi terhadap kinerja kerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 14,249 + 0,907X_2$. Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut

Tabel 3 koefisien kompetensi terhadap kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	14.249	5.619			2.536	0.013

Kompetensi	0.907	0.041	0.930	22.262	0.000
------------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Berdasarkan uji signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja kerja guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. diperoleh nilai t hitung sebesar 22,262 > t tabel 1.9900 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho2 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja kerja Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat di lihat pada tabel model summary berikut

Tabel 4 Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.930 ^a	0.864	0.862	4.419

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,930 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,864 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X2 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 86,4% terhadap variabel Y dan 13,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X2

Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja guru

Model hubungan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja kerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 6,606 + 0,685 + 0,274X$. Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut

Tabel 5 Koefisien berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.608	5.979			1.105	0.272
Kompetensi	0.685	0.086	0.702		7.979	0.000
Pelatihan	0.274	0.094	0.255		2.904	0.005

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Berdasarkan uji signifikansi variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja kerja guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. diperoleh nilai f hitung 275.640 > f tabel 3,11 dimana harga f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho3 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja kerja Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat di lihat pada tabel model summary berikut

Tabel 6 Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.937 ^a	0.877	0.874	4.222

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2022

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,937 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,877 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 87,7% terhadap variabel Y dan 12,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pelatihan para guru

Hasil observasi dilapangan sebagian guru bersedia mengikuti workshop ataupun berbagai macam pelatihan baik yang diadakan oleh diknas setempat ataupun lainnya untuk menambah ilmu dan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pengajaran anak didik. Kemudian pelatihan harus memberikan materi – materi tambahan selain materi dari kurikulum semata agar kualitas siswa bisa lebih baik lagi. Selain itu *outcome* yang diterima (gaji, penghargaan, evaluasi, promosi, tugas) yang diterima telah mencerminkan kontribusi yang telah diberikan terhadap pekerjaan. Ini menandakan bahwa bagi guru kontribusi yang di berikan ke siswa lebih melebihi dari outcome yang diterima baik berupa gaji, penghargaan , evaluasi promosi ataupun tugas yang diberikan sekolah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Asnani, Mattalatta, Gunawan 2016 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (Asnani 2016). Hasibuan, (2015) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan masalah penting dalam Lembaga pemerintah karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari Lembaga pemerintah diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dalam suatu Lembaga pemerintah merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai, di mana pada akhirnya akan meningkatkan kecakapan pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi para guru

Hasil observasi dilapangan terlihat dari data demografi sebanyak 52 orang responden dengan dengan tingkat pendidikan sarjana S1 atau sebesar 65%. Ini menandakan sebagian besar berusaha meningkatkan kompetensi dirinya dengan mengikuti jenjang pendidikan Sarjana S1, walaupun anak didik yang diajar adalah TK/Paud. Selain itu guru-guru juga mengikuti berbagai workshop ataupun training dari Diknas untuk menambah pengetahuan di bidang pendidikan anak usia dini.

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Musfah (2015).

(Kunandar 2013:52) Kompetensi merupakan “perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hal ini sejalan dengan penelitian Endang Mustikawati dan Nurul Qomariah 2020 Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (Mustikawati and Qomariah 2020). Hatemu, Lian, Fitriani (2020) ; Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru guru (Hatemu, Bukman, and Fitriani 2020) kemudian Penelitian (Ratnasari and Sutjahjo 2021) (Septaria and Rizal 2022) hasil penelitian kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh pelatihan dan kompetensi guru baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja guru dapat di jelaskan sebagai berikut:>`

Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di terima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 16.444 > t tabel 1,9900 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari < sig 0,05 yang ditetapkan. serta besaran pengaruh Peran komite sekolah terhadap kinerja sebesar 0,77,6 atau 22,4%. Sebagian besar guru bersedia mengikuti workshop ataupun berbagai macam pelatihan baik yang diadakan oleh diknas setempat ataupun lainnya untuk menambah ilmu dan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pengajaran anak didik

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t hitung 22,262 > t tabel 1,9900 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di terima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 22,262 > t tabel 1,9900 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari < sig 0,05 yang ditetapkan. serta besaran pengaruh Peran komite sekolah terhadap kinerja sebesar 0,864 atau 86,4%. Guru mempunyai berbagai materi tambahan selain menggunakan LKS untuk kegiatan pembelajaran agar materi yang diberikan juga lebih bervariasi dan menjadi daya tarik siswa dalam belajar. Ini menandakan guru mempunyai kompetensi dalam memberikan materi

Pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga di terima, Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung 275.640 > f tabel 3,11 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari < sig 0,05 yang ditetapkan. serta besaran pengaruh Pelatihan dan kompetensi sekolah terhadap kinerja sebesar 0,877 atau 87,7%.

Kinerja guru dapat meningkat dengan meningkatkan pelatihan dan kompetensi para guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. Ini sudah dilakukan oleh guru dan diknas dengan berbagai kegiatan dan pelatihan serta beberapa diantaranya nya ada yang sedang menyelesaikan pendidikan strata 2. Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah berupaya mendorong dan memberikan bantuan biaya pendidikan kepada para guru yang ingin meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnani, Andi. 2016. “Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan , Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.” *Jurnal Mirai Management* 1(2):226–86.
- Dartha, I. Ketut. 2019. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6(2):140–60.
- Depdikbud. 2022. “Kamus Besar Bahasa Indonesia,.” 15. Retrieved Copyright (c) 2023 EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini

- (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/10/kamus-besar-bahasa-indonesia-edisi-kelima-tersedia-secara-daring>).
- Depdiknas. 2008. “Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003.Tentang Sistem Pendidikan Nasional.”
- Fadhila, Rizky, and Izzani Ulfi. 2021. “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar Syariah Di Kota Depok.” *Iqtishaduna* 12(2):36–40. doi: <https://doi.org/10.20414/iqtishaduna.v12i2.3640>.
- Fathurrahman. 2015. *Model Model Pembelajaran Inovatif*. Jakarta.: Ar-Ruzz.
- Fathurrohman, Muhammad, and Sulistyorini. 2018. *Belajar & Pembelajaran Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ke tiga. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Hatemu, Lian Bukman, and Fitriani. 2020. “The Influence of Organizational Culture, Competency and Teacher’s Certification toward Teacher’s Performance,.” *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)* 20(1).
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Koswara, Rasto. 2016. “Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1):61–71.
- Kunandar. 2013. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013). Suatu Pendekatan Praktis Disertai Dengan Contoh*. Jakarta: Rajawali pers.
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. .. Anwar Parabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,.
- Muhaimin. 2004. *Strategi Belajar Mengajar*. Surabaya: Citra Media.
- Mulyasa. 2013a. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2013b. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Musfah, Jejen. 2015. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. Jakarta.: Prenada Media Grup.
- Mustikawati, Endang, and Nurul Qomariah. 2020. “The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* 9(10):14–20. doi: 10.35629/8028-0910031420.
- Prawirosentono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Gandhi Sutjahjo. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja.” *Manajemen Pendidikan* 16(1):1–11. doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pe. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Rusell, Bernardin and. 2017. *Human Resources Management,.* New York.
- Sanjaya, Wina. 2011. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi .* Jakarta.: Kencana.
- Septaria, Vera, and Rusma Rizal. 2022. “Pengaruh Brand Image Dan Brand Experience Terhadap Behavioral Intention Melalui Customer Experience Sebagai Moderasi (Studi Kasus Destinasi Wisata Seribu Rumah Gadang Di Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Propinsi Sumatera Barat).” *Jurnal Manajemen* 10(2):223–36.
- Sudjana, and Ahmad Rivai. 2015. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru

- Algesindo.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Syukur, F. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Tambunan, James Ronal. 2020. “Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan Dan Pelatihan Industri Regional I Di Medan.” *Jurnal Widya Volume 1*(April):8–29. doi: <https://doi.org/10.54593/awl.v1i1.2>.
- Uno, Hamzah, and Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahab, A., and Umiarso. 2011. *Kependidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Depdiknas
- Peraturan Pemerintah No.19 tentang Standar Nasional Pendidikan. 2005. Jakarta: Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.