

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Ketsia Zeke¹, Deitje Adolfien Katuuk², Jeffry Sony Junus Lengkong³, Viktory Nicodemus Joufree Rotty⁴
^{1,2,3,4}Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Manado

*Penulis¹, e-mail: ketsiazeke@gmail.com

Penulis², e-mail: deitjekatuuk@unima.ac.id

Penulis³, e-mail: jeffrylengkong@unima.ac.id

Penulis⁴, e-mail: viktoryrotty@unima.ac.id

Abstract

We measure the effectiveness of education and training to increase teacher competence and its effect on teacher performance. The subjects in this study were teachers of SMP Negeri Somba Opu Subdistrict, Gowa Regency who had received training on improving competence for the equivalent of 32 lesson hours. This training was conducted in the context of implementing community service programs in October 2020. This research was conducted using an *ex post facto* approach. The instrument was developed based on indicators of two variables of education and training and teacher performance using a Likert scale with five alternative answers. Training variables are related to methods, materials, time, and resource persons. While the performance variable is measured by indicators of teacher pedagogical, social, personality, and professional competence. Hypothesis testing is carried out by simple regression analysis which has previously been tested for normality and linearity requirements. The results of data analysis showed that there was an effect of training on teacher performance with the correlation coefficient $r_{count} = 0.745 > r_{table} = 0.361$ with a significance level of 95%. Linear regression analysis shows the equation $Y = 0.870X + 13.584$ with a regression coefficient of $r_{xy} = 0.745$, the coefficient of determination $r^2_{xy} = 0.555$. Thus $t_{count} 6,788 > t_{table} 2,026$. It can be concluded that 55.5% of the performance is influenced by training and the remaining 44.5% is explained by other variables outside of this study.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pendidikan dan pelatihan (diklat) peningkatan kompetensi guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang telah mendapat diklat peningkatan kompetensi selama ekuivalen 32 jam pelajaran. Diklat ini dilakukan dalam rangka implementasi program pengabdian kepada masyarakat pada Oktober 2020. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *ex post facto*. Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator dari dua variabel diklat dan kinerja guru menggunakan skala likert dengan lima alternative jawaban. Variabel diklat terkait dengan metode, materi, waktu, dan narasumber. Sedangkan variabel kinerja diukur dengan indikator kompetensi pedagogik, social, kepribadian, dan profesional guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana yang sebelumnya telah dilakukan uji persyaratan normalitas dan linieritas. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,745 > r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikansi 95%. Analisis regresi linier menunjukkan persamaan $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi $r_{xy} = 0,745$, koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,555$. Dengan demikian $t_{hitung} 6,788 > t_{tabel} 2,026$. Dapat disimpulkan bahwa 55,5% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Diklat; Kompetensi; Kinerja; Profesional; Guru

How to Cite: Zeke, K., Katuuk, D. A., Rotty, V. N., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

1. Pendahuluan

Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dalam hal ini sekolah adalah hasil dari penilaian pelaksanaan keseluruhan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya (Fadhli, 2017; Utamy et al., 2020). Aktivitas ini dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan penggunaan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan and ratio suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya (Ratnasari, 2017; Simanjuntak, 2005; Sinaga et al., 2020). Hasil penilaian kinerja inilah yang disebut dengan “kinerja”. Kata “pekerjaan” memiliki berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketetapannya membutuhkan definisi yang teliti (Tono, 2019). Dalam suatu pekerjaan terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan suatu usaha tersebut untuk menciptakan suatu tujuan tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam hal ini guru melakukan suatu keahlian tertentu (melaksanakan pembelajaran) (Martinis Yamin, 2011; Pianda, 2018; Susmiyati & Zurqoni, 2020). Kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki beberapa masukan (*entries*): melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggungjawab, dan melaksanakan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja individu setidaknya dipengaruhi oleh enam factor yaitu: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, kebutuhan, dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan intenal dan eksternal, dan (5) persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Sinaga et al., 2020).

Kinerja menjadi implikasi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Martinis Yamin, 2011; Simanjuntak, 2005). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kinerja guru berhubungan dengan kemampuannya melaksanakan tugas: mengajar, mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dengan mengimplementasikan kompetensi dasar yang diwajibkan kepadanya. Kompetensi guru diuraikan dalam undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005, mencantumkan empat kompetensi dasar guru: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005). Kinerja guru diukur melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang indikatornya mengacu kepada kompetensi dasar tersebut. Berbagai aspek diupayakan dalam rangka peningkatan kualitas Pendidikan seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana Pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku/materi ajar, dan pelatihan guru secara berkesinambungan (Tono, 2019). Aspek terakhir dianggap paling urgen karena peningkatan kualitas guru signifikan dengan peningkatan hasil belajar peserta didik.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia. Hal ini menyebabkan berbagai persoalan hanya dapat dipecahkan dengan upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Agar mampu *adaptable* dengan perkembangan zaman seorang guru wajib memperbaharui dengan meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan (Nurdiansyah, 2017). Upaya peningkatan kompetensi guru sudah barang tentu dipengaruhi berbagai factor. Meskipun demikian diantara berbagai faktor tersebut, faktor Pendidikan dan pelatihanlah yang besar kontribusinya. Telah banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang besar dari pemberian Pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru (Assadi & Murad, 2017; Biasutti et al., 2019; Bubb & Earley, 2013; Hayes, 2000; Nilasari, 2021; Nurjanah, 2019; Rais, 2019; Sudja & Yuesti, 2017; Sulistyo et al., 2016; Suyitno, 2018). Seiring dengan hal itu peningkatan kualitas Pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas tenaga pendidik/guru yang baik. Dalam artian kualitas guru akan baik jika kualitas Pendidikan dan pelatihan terlaksana dengan baik (Rais, 2019).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu upaya dalam perbaikan dan peningkatan kompetensi guru. Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan, Terdapat perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu institusi atau organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Bukit, 2017). Pelatihan umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Kegiatan diklat sebagai salah satu upaya pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) termasuk guru diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara pasal 3. Sebagai salah satu profesi guru wajib berlandaskan pada prinsip yaitu kepemilikan atas kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai sebuah proses yang memanfaatkan berbagai metode untuk menyediakan keterampilan yang dibutuhkan, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi tersebut selaras dengan definisi diklat Peraturan Pemerintah Tahun

2010 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yaitu proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Diklat dimaknai sebagai proses belajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pelaksanaan tugas tertentu. Diklat ditujukan agar terjadinya perubahan sikap dan perilaku guru terhadap pekerjaannya sebelum dan sesudah diberikan diklat. Pelatihan bagi kalangan guru sangat urgen, Kemampuan dihasilkan dari pengetahuan serta keterampilan (Julifan, 2015). Pengetahuan dipengaruhi oleh Pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan juga minat. Keterampilan dipengaruhi oleh bakat dan kepribadian, sebagaimana juga oleh Pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat. Selaras dengan itu, Bradley dalam tulisannya "Developing School: Making Inset Effective School," mengemukakan terkait pentingnya pelatihan bagi guru, sehingga mereka dapat mengajarkan hal-hal baru bagi para siswanya, dan sekolah mampu menghadapi setiap perubahan dengan penuh percaya diri. Sehingga, setelah melalui proses diklat, guru mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran, menaikkan prestasi belajar siswa, dan menyebabkan guru memiliki keinginan yang lebih kuat untuk menerima berbagai inovasi baru (Nurjanah, 2019; Rais, 2019).

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat dampak pemberian diklat terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Penelitian yang dilaksanakan dengan pendekatan *ex post facto* ini dimaksudkan untuk mengevaluasi kegiatan diklat dari aspek pelaksanaannya sekaligus dari aspek ketercapaian tujuannya yaitu peningkatan kinerja guru. Kajian terhadap hubungan dan pengaruh dari kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empirik sebagai dasar tindak lanjut dan pengambilan kebijakan program peningkatan kompetensi guru selanjutnya di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *ex post facto*. Pendekatan ini dipilih sesuai dengan sasaran variabel yang diteliti yaitu diklat yang telah diberikan kepada subjek penelitian untuk menemukan factor-faktor yang mempengaruhi variabel lain yaitu kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang telah mendapat diklat peningkatan kompetensi selama ekuivalen 32 jam pelajaran pada Oktober 2020. Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator dari dua variabel diklat dan kinerja guru menggunakan skala likert. Variabel diklat terkait dengan (1) metode diklat, (2) materi dilat, (3) waktu diklat, dan (4) narasumber diklat. Sedangkan variabel kinerja diukur dengan indikator: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi social, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi professional guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan rumus $Y = a + bX$. Uji persyaratan normalitas data dilakukan dengan pengujian Kolmogrov-Smiruov dengan kriteria signifikansi $> 0,05$, dan uji linearitas dilakukan dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi respon guru terhadap Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan mengacu pada empat indicator pelaksanaan diklat yaitu: (1) metode diklat, (2) materi dilat, (3) waktu diklat, dan (4) narasumber diklat diperoleh respon guru dengan skor tertinggi 52 poin dan skor terendah 25 poin. Hasil analisis menghasilkan rata-rata (*mean*) respon guru terhadap diklat adalah 40,33 dengan standar deviasi 6,071. Adapun distribusi frekuensi data dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
25-29	2	5,13
30-34	4	10,25
35-39	10	25,64
40-44	13	33,33
45-49	7	17,95
50-52	3	7,7
Jumlah	39	100

Distribusi data pada Tabel 1 di atas disajikan dalam 6 kelas interval dengan rentang skor 5. Skor tertinggi (33,33) berada pada kelas interval 40-44 dengan jumlah guru 13 orang. Sedangkan skor terendah (5,13) berada pada kelas interval 25-29 dengan jumlah guru sebanyak 2 orang. Selanjutnya indentifikasi

kecendrungan variable diklat ini dilakukan dengan menghitung nilai *mean* dan standar deviasi. Kategori rendah = $< (M - 1.SD) = < 34,259$, kategori sedang = $(M - 1.SD) - (M + 1.SD) = 34,259 - 46,401$, dan kategori tinggi = $\geq (M + 1.SD) = \geq 46,401$. Hasil perhitungan nilai kecendrungan diklat disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kecendrungan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Kagefori
$X < 34,259$	6	15,38	Rendah
$34,259 \leq X < 40,401$	29	74,36	Sedang
$46,401 \leq X$	4	10,26	Tinggi
Jumlah	39	100%	

Berdasarkan table 2 di atas secara umum kecendrungan respon guru terhadap diklat yang telah dilakukan pada Oktober 2020 berada pada kategori sedang (74,36%). Hanya (10,26%) guru yang menyatakan tinggi, dan (15,38%) lainnya menyatakan rendah.

Deskripsi Data Kinerja Guru

Dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan mengacu pada empat indikator kinerja guru yang diukur dari kompetensi dasarnya yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional diperoleh respon guru dengan skor tertinggi 58 poin dan skor terendah 29 poin. Hasil analisis menghasilkan rata-rata (*mean*) respon guru terhadap diklat adalah 48,67 dengan standar deviasi 7,091. Adapun distribusi frekuensi data dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
29-33	2	5,13
34-38	2	5,13
39-43	4	10,25
44-48	7	17,95
49-53	13	33,33
54-58	11	28,21
Jumlah	39	100

Distribusi data pada Tabel 3 di atas disajikan dalam 6 kelas interval dengan rentang skor 5. Skor tertinggi (33,33) berada pada kelas interval 44-48 dengan jumlah guru 13 orang. Sedangkan skor terendah (5,13) berada pada kelas interval 29-33 dan 34-38 dengan jumlah guru masing-masing sebanyak 2 orang. Selanjutnya indentifikasi kecendrungan variable diklat ini dilakukan dengan menghitung nilai *mean* dan standar deviasi. Kategori rendah = $< (M - 1.SD) = < 41,579$, kategori sedang = $(M - 1.SD) - (M + 1.SD) = 41,579 - 55,761$, dan kategori tinggi = $\geq (M + 1.SD) = \geq 55,761$. Hasil perhitungan nilai kecendrungan diklat disajikan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kecendrungan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Kagefori
$X < 41,559$	5	12,82	Rendah
$41,559 \leq X < 55,761$	29	74,36	Sedang
$55,761 \leq X$	5	12,82	Tinggi
Jumlah	39	100%	

Berdasarkan table 4 di atas secara umum kecendrungan respon guru terhadap diklat yang telah dilakukan pada Oktober 2020 juga berada pada kategori sedang (74,36%). Hanya (12,82%) guru yang menyatakan tinggi, dan (12,82%) lainnya menyatakan rendah.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas di sajikan pada table 5 di bawah ini.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Asymptotic Sig. (p-value)	Kondisi	Ket. Sampel
Diklat	0,644	P > 0,05	Berdistribusi Normal
Kinerja Guru	0,432	P > 0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan table uji normalitas di atas data diklat dan kinerja guru berdistribusi normal karena Asymptotic Sig. (p-value) lebih dari nilai signifikansi 0,05 (5%) sehingga data dinyatakan memenuhi syarat analisis regresi.

Selanjutnya uji linieritas dilakukan dengan uji F. Data akan linier jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	Df	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
Diklat – Kinerja Guru	15 : 22	0,556	2,15	linear

Table uji linearitas di atas menunjukkan bahwa variabel diklat linear dengan variabel kinerja guru karena koefisien F_{hitung} sebesar 0,556 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,15 sehingga data dinyatakan memenuhi syarat analisis regresi.

Pengaruh diklat terhadap kinerja guru

Untuk melihat seberapa besar pengaruh diklat terhadap kinerja guru dilakukan uji analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana kedua variabel tersebut disajikan pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pelaksanaan Diklat Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Variabel	Harga r			Harga t		Koef.	Konst.	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	R^2	t_{hitung}	t_{tabel}			
Diklat – Kinerja Guru	0,745	0,3610	0,555	6,788	2,026	0,870	13,584	Positif dan signifikan

Data pada Tabel 7 diatas menunjukkan koef. Regresi (r) antara variabel diklat dan kinerja guru sebesar 0,870 bernilai positif, dengan demikian terdapatnya pengaruh pelaksanaan diklat terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini memberi implikasi bahwa semakin tingginya intensitas dan kuantitas pemberian pelatihan maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Selanjutnya koef. Determinasi (r^2) sebesar 0,555 yang berarti dilat memapu mempengaruhi kinerja guru sebesar 55,5%. Hal ini juga berarti bahwa masih ada 44,5% variable lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Data pada Tabel 7 diatas juga menunjukkan taraf signifikansi atau uji t untuk mengetahui besar signifikansi diklat terhadap peningkatan kinerja guru. Uji t pada table 7 di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,788 > t_{tabel} = 2,026$ dengan taraf signifikansi 5%, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara

diklat dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini telah banyak didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Indikator kinerja guru dalam penelitian-penelitian sebelumnya banyak di *break-down* dari empat kompetensi dasar guru yaitu pedagogic, kepribadian, social, dan professional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diklat mempengaruhi kinerja guru melalui peningkatan kompetensinya melaksanakan tugas (Rais, 2019). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa jika pelaksanaan diklat semakin baik maka kinerja guru pun semakin naik (Nurjanah, 2019).

Persamaan Regresi

Harag koef. Regresi yang disajikan pada Tabel 7 di atas diambil untuk menyusun persamaan regresi satu predictor. Besar koef. Diklat adalah 0,870 dan bilangan konst. Sebesar 13,584. Maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah $Y = 0,870X + 13,584$. Persamaan regresi di atas memberi makna bahwa apabila diklat meningkat 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 13,584.

4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan diklat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,745 > r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikansi 95%. Analisis regresi linier menunjukkan persamaan $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi $r_{xy} = 0,745$, koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,555$. Dengan demikian $t_{hitung} 6,788 > t_{tabel} 2,026$. Dapat disimpulkan bahwa 55,5% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi di atas memberi makna bahwa apabila diklat meningkat 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 13,584. Diklat dianggap sebagai salah satu metode peningkatan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan guru secara berkesinambungan. Kajian terhadap hubungan dan pengaruh dari kedua variable yang diteliti dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empirik sebagai dasar tindak lanjut dan pengambilan kebijakan program peningkatan kompetensi guru selanjutnya di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Daftar Rujukan

- 2005, R. U. N. 14 T. (2005). *Undang-Undang Guru Dan Dosen*. 1–26. <https://www.mendeley.com/catalogue/Cbdcc1af-21ce-316c-Acdb-C0f7950a894f/>
- Assadi, N., & Murad, T. (2017). The Effect Of The Teachers' Training Model "Academy- Class" On The Teacher Students' Professional Development From Students' Perspectives. *Journal Of Language Teaching And Research*, 8(2), 214. <https://doi.org/10.17507/Jltr.0802.02>
- Biasutti, M., Concina, E., & Frate, S. (2019). Social Sustainability And Professional Development: Assessing A Training Course On Intercultural Education For In-Service Teachers. *Sustainability (Switzerland)*, 11(5). <https://doi.org/10.3390/Su11051238>
- Bubb, S., & Earley, P. (2013). The Use Of Training Days: Finding Time For Teachers' Professional Development. *Educational Research*, 55(3), 236–248. <https://doi.org/10.1080/00131881.2013.825161>
- Bukit, B. (2017). Manajemen Diklat. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 1).
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.29240/JsmP.V1i2.295>
- Hayes, D. (2000). Cascade Training And Teachers' Professional Development. *Elt Journal*, 54(2), 135–145. <https://doi.org/10.1093/Elt/54.2.135>
- Julifan, J. (2015). Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Upi*, 22(2). <https://doi.org/10.17509/Jap.V22i2.5382>
- Martinis Yamin. (2011). Standarisasi Kinerja Guru. In *Jakarta: Gaung Persada Press Group*.
- Nilasari, K. E. (2021). Efektivitas Diklat Teknis Substantif (Dts) Model-Model Pembelajaran Terhadap Efikasi Diri Dan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jentre*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.38075/Jen.V1i1.9>
- Nurdiansyah, A. S. (2017). *Profesionalisme Guru Dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global*. 180, 180–190. <https://www.mendeley.com/catalogue/D53733d1-B443-37a2-A198-F154e83150d2/>
- Nurjanah, A. (2019). Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (Pkb). *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3). <https://doi.org/10.32729/Edukasi.V17i3.615>
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *Cv Jejak*.
- Rais, M. (2019). Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kota Manado. *Al-Qalam*, 25(1), 33. <https://doi.org/10.31969/Alq.V25i1.700>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. In *Fe Ui*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. In *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*.
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). *The Influences Of Education And Training , Leadership , Work Environment , Teacher Certification On Discipline And Teacher ' S Professionality In High School At Bali Province .* 5(9), 102–108. <https://www.mendeley.com/catalogue/D7698156-46e1-3311-91b4-8d88ffafc3c1/>
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (Plpg), Kedisiplinan Guru , Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja.* 2(2), Undefined-Undefined. <https://www.mendeley.com/catalogue/Dfb6a116-2c6f-3397-be1c-9c98775db8d0/>
- Susmiyati, S., & Zurqoni, Z. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education*, 2(2). <https://doi.org/10.21093/sajie.v2i2.2266>
- Suyitno, T. (2018). Pengaruh Hasil Diklat, Kompetensi Pedagogik, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(1), 122–142. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i1.51>
- Tono, H. (2019). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pep 2019*, 1(1).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/je.v1i3.26>