

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA GURU

THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL, JOB TRAINING, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Ervin Nora Susanti^{1*}, Nurul Hasanah², Moch. Aminuddin Hadi³, Sri Langgeng Ratnasari⁴, Amsakar Achmad⁵, Muhammad Firmansyah⁶, Suci Suriani⁷, Ridwan Afandi⁸, Rosdiana⁹, Sri Andika¹⁰

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author email: ervin.nora@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam. Populasi penelitian ini adalah guru di Sekolah Dasar Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam. Sampel penelitian menggunakan sampel total yaitu yang berjumlah 45 responden yang merupakan total seluruh populasi guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam. Berdasarkan analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier, secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam. Tingkat pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karier; Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of education level, job training, work environment, and career development on the performance of teachers at the Ibnu Sina Foundation Elementary School in Batam. The study population was teachers at the Ibnu Sina Foundation Elementary School in Batam. The study sample used a total sample of 45 respondents, representing the entire teacher population at the Ibnu Sina Foundation Elementary School in Batam. Based on data analysis, the results indicate that education level, job training, work environment, and career development collectively have a positive and significant effect on teacher performance at the Ibnu Sina Foundation Elementary School in Batam. Education level, job training, work environment, and career development partially have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Education Level; Job Training; Work Environment; Career Development; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu kesuksesan suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau

institusi tidak dapat diabaikan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai warga atau penduduk yang sudah bekerja dalam suatu perusahaan atau institusi maupun warga yang sudah memasuki usia angkatan kerja tetapi belum bekerja. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi atau rendahnya mutu pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, sarana serta prasarana merupakan salah satu faktor penunjang bagi kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Peran disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karier.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas serta mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan sekolah. Pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa mempersiapkan generasi musertaya untuk menjalankan kehidupan serta memenuhi tujuan kehidupan secara efektif serta efisien. Menurut Rivai (2017) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Wakhinuddin (2020) pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditunjukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian serta perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Menurut Rulitawati (2020) kinerja guru berkaitan dengan kegiatan wajib guru mulai dari perencanaan, kemudian pengelolaan, pembelajaran serta akhirnya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Sekolah Dasar Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam menaungi dua sekolah Swasta yaitu Sekolah Dasar Swasta Ibnu Sina Lubuk Baja serta Sekolah Dasar Swasta 02 Ibnu Sina Kabil. Sekolah Dasar Ibnu Sina Lubuk Baja berlokasi Jln. Teuku Umar Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. Sesertagkan Sekolah Dasar Ibnu Sina Kabil berlokasi di Jln. Mangga Besar Kavling Senjulang RT 002/ RW 012 Kelurahan Kabil Kecamatan Nongsa. Sekolah ini didirikan pada Tahun 1999.

Hal yang mendasari permasalahan tingkat pendidikan guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam yaitu perbedaan tingkat pendidikan guru dimana sebagian guru yang mengajar masih ada yang SMA/SMK sederajat. Pelatihan kerja dijadikan salah satu variabel dalam penelitian karena kurangnya rangya pelatihan kerja menyebabkan guru kurang menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Selain tingkat pendidikan serta pelatihan kerja ada juga lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja guru. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru seperti halnya terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dalam kegiatan belajar mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian serta fenomena serta hubungan akibatnya. Pengukuran variable pada penelitian ini disajikan dalam bentuk angket atau daftar pernyataan yang diukur menggunakan *skala Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel tingkat pendidikan, variabel pelatihan kerja, variabel lingkungan kerja serta variabel pengembangan karier sebagai variabel independen atau variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang terdiri dari keseluruhan obyek/subyek yang memiliki

kualitas serta karakteristik (sifat) tertentu yang akan peneliti tetapkan untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam yang berjumlah 45 guru.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji reliabilitas serta uji validitas. Kemudian analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Selanjutnya analisis data menggunakan uji regresi linier berganda serta uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial, uji bersama-sama (simultan), serta uji determinasi. Semua pengujian data didalam penelitian ini menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN SERTA PEMBAHASAN

Profil responden dalam penelitian ini akan membahas lima jenis karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, lama bekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 45 responden, karakteristik responden yang di dapatkan peneliti di olah dengan menghasilkan karakteristik responden dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS versi 25 serta membuat tabel berupa data distribusi frekuensi responden. Berdasarkan data penelitian bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan terdapat 13 guru yang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 28,9% dari total responden serta 32 guru yang berjenis kelamin perempuan atau sekitar 71,1% dari total responden. Terdapat sebanyak 10 guru pendidikan terakhir SMA/SMK atau sekitar 22,2% dari total responden, 34 Guru pendidikan terakhir S1 atau sekitar 75,6% dari total responden, serta 1 guru pendidikan terakhir D3 atau sekitar 2,2% dari total responden. Terdapat 19 guru yang berusia 21 – 30 tahun atau sekitar 42,2% dari total responden, 18 guru yang berusia 31 – 40 tahun atau sekitar 40,0% dari total responden, serta 6 guru yang berusia 41-50 tahun atau sekitar 13,3% dari total responden, serta 2 guru yang berusia diatas 50 tahun atau 4,4%. Terdapat 7 guru yang bekerja selama < 1 tahun atau sekitar 15,6% dari total responden, 4 guru yang bekerja selama < 2 tahun atau sekitar 8,9% dari total responden, 11 guru yang bekerja selama 2 – 5 tahun atau sekitar 24,4% dari total responden, 9 guru yang bekerja selama 5 – 10 tahun atau sekitar 20,0% serta 14 guru yang bekerja lebih dari 10 tahun atau sekitar 31,1% dari total responden.

Hasil Uji Validitas Serta Reliabilitas Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2015). Apabila koefisien korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid serta apabila koefisien korelasi atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid, serta nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,294. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,707	0,294	Valid
	X1.2	0,710	0,294	Valid
	X1.3	0,766	0,294	Valid
	X1.4	0,779	0,294	Valid
	X1.5	0,735	0,294	Valid
	X1.6	0,808	0,294	Valid
	X1.7	0,846	0,294	Valid

Pelatihan Kerja (X2)	X1.8	0,873	0,294	Valid
	X2.1	0,894	0,294	Valid
	X2.2	0,887	0,294	Valid
	X2.3	0,892	0,294	Valid
	X2.4	0,966	0,294	Valid
	X2.5	0,913	0,294	Valid
	X2.6	0,967	0,294	Valid
	X2.7	0,938	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X2.8	0,820	0,294	Valid
	X3.1	0,747	0,294	Valid
	X3.2	0,760	0,294	Valid
	X3.3	0,758	0,294	Valid
	X3.4	0,861	0,294	Valid
	X3.5	0,905	0,294	Valid
	X3.6	0,848	0,294	Valid
	X3.7	0,802	0,294	Valid
Pengembangan Karier (X4)	X3.8	0,519	0,294	Valid
	X4.1	0,723	0,294	Valid
	X4.2	0,755	0,294	Valid
	X4.3	0,688	0,294	Valid
	X4.4	0,820	0,294	Valid
	X4.5	0,421	0,294	Valid
	X4.6	0,705	0,294	Valid
	X4.7	0,825	0,294	Valid
Kinerja Guru (Y)	X4.8	0,596	0,294	Valid
	Y.1	0,305	0,294	Valid
	Y.2	0,308	0,294	Valid
	Y.3	0,524	0,294	Valid
	Y.4	0,541	0,294	Valid
	Y.5	0,703	0,294	Valid
	Y.6	0,700	0,294	Valid
	Y.7	0,645	0,294	Valid
	Y.8	0,599	0,294	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ serta r_{tabel} sebesar 0,294 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4, serta Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS versi 25 dengan uji *Cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

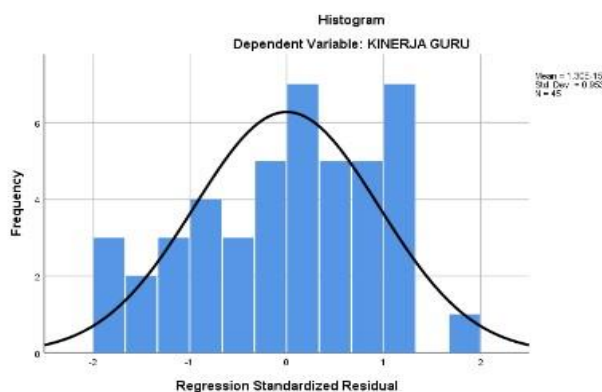
No	Variabel	Cornbach Alpha	Cornbach Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,898	0,6	Relibel
2	Pelatihan Kerja	0,970	0,6	Relibel
3	Lingkungan Kerja	0,882	0,6	Relibel
4	Pengembangan Karier	0,836	0,6	Relibel
5	Kinerja Guru	0,623	0,6	Relibel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 25 dapat dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test*, pendekatan histogram serta pendekatan grafik.



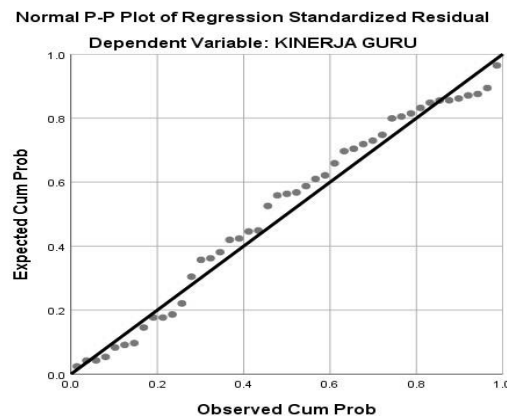
Gambar 1 Grafik Hasil Uji Histogram

Pada gambar 1 membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05789193
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.073
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi yakni 0,061. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa semua data tersebut berdistribusi normal.

**Gambar 2 Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot**

Pada gambar 2 penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat dan menguji apakah ditemukan sertanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen didalam model regresi. Untuk mendeteksi dan melihat ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari hasil nilai *Tolerance* serta hasil *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut keputusan dengan melihat nilai *Tolerance*:

- Tidak terjadi/terdapat Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* > 0,10.
- Terjadi/terdapat Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* < atau = 0,10. Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- Tidak terjadi/terdapat Multikolinearitas, jika nilai VIF < 10,00.
- Terjadi/terdapat Multikolinearitas, jika nilai VIF > atau = 10,00

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.536	4.532		.560	.579		
	TINGKAT PENDIDIKAN	.189	.091	.238	2.088	.043	.879	1.137
	PELATIHAN KERJA	.207	.049	.459	4.262	.000	.987	1.013
	LINGKUNGAN KERJA	.183	.077	.283	2.391	.022	.815	1.227
	PENGEMBANGAN KARIER	.189	.076	.288	2.468	.018	.839	1.192

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.25, 2022

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel X1, X2, X3, serta X4 masing-masing sebesar 1,137, 1,013, 1,227, serta 1,192 sehingga bisa disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala/indikasi multikolinearitas antar variabel bebas karena $VIF < 10$. Data hasil uji *tolerance* untuk variabel X1, X2, X3, serta X4 masing-masing sebesar 0,879, 0,987, 0,815, serta 0,839 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala/indikasi multikolinearitas antar variabel independen atau variabel bebas karena nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu $> 0,10$. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, serta X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling bebas atau independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain didalam model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

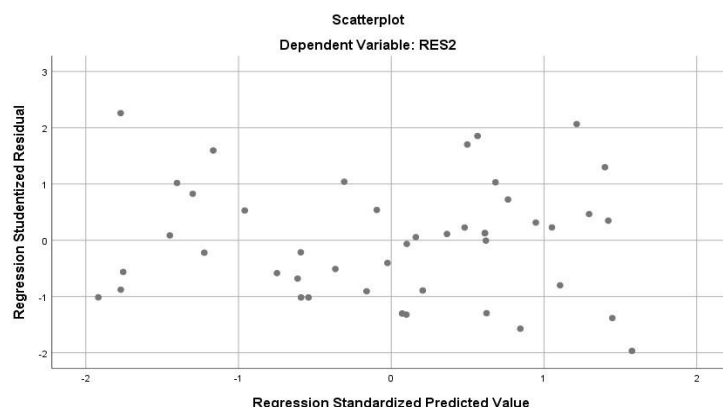
Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.536	4.532		.560	.579
	TINGKAT PENDIDIKAN	.189	.091	.238	2.088	.043
	PELATIHAN KERJA	.207	.049	.459	4.262	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.183	.077	.283	2.391	.022
	PENGEMBANGAN KARIER	.189	.076	.288	2.468	.018

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, X3, serta X4 masing-masing sebesar 2,088, 4,262, 2,391, serta 2,468 sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam model regresi tidak terdapat gejala/indikasi heteroskedastisitas antar variabel bebas karena nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, serta X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

**Gambar 3 Scatterplot**

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 grafik *Scatterplot* yang disajikan, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi/terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda berfungsi untuk meramalkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi dapat diketahui pada output SPSS versi 25 di tabel 6.

Tabel 6 Analisis Regresi linier berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	2.536	4.532		.560	.579		
	TINGKAT PENDIDIKAN	.189	.091	.238	2.088	.043	.879	1.137
	PELATIHAN KERJA	.207	.049	.459	4.262	.000	.987	1.013
	LINGKUNGAN KERJA	.183	.077	.283	2.391	.022	.815	1.227
	PENGEMBANGAN KARIER	.189	.076	.288	2.468	.018	.839	1.192

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

$$Y = 2,536 + 0,189 X_1 + 0,207 X_2 + 0,183 X_3 + 0,189 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,536. Ini berarti menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel tingkat pendidikan (X_1), pelatihan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), serta pengembangan karier (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam berpengaruh sebesar 2,536.
2. Koefisien (β_1) = 0,189. Ini berarti menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) mempengaruhi terhadap kinerja guru atau dengan kata lain jika variabel tingkat pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam akan bertambah sebesar 0,189 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien (β_2) = 0,207. Ini berarti menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) mempengaruhi terhadap kinerja guru atau dengan kata lain jika variabel pelatihan kerja

ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam akan bertambah sebesar 0,207 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien (β_3) = 0,183. Ini berarti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempengaruhi terhadap kinerja guru atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam akan bertambah sebesar 0,183 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Koefisien (β_4) = 0,189. Ini berarti menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X4) mempengaruhi terhadap kinerja guru atau dengan kata lain, jika variabel pengembangan karier ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam akan bertambah sebesar 0,189 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel dependen atau variabel terikat. Dalam menginterpretasikan hasil thitung, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya berpengaruh serta signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima serta H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh serta signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.536	4.532		.560	.579
	TINGKAT PENDIDIKAN	.189	.091	.238	2.088	.043
	PELATIHAN KERJA	.207	.049	.459	4.262	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.183	.077	.283	2.391	.022
	PENGEMBANGAN KARIER	.189	.076	.288	2.468	.018

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan Uji t sebagai berikut:

- a.) Hasil variabel tingkat pendidikan (X1) nilai t_{hitung} 2,088 > t_{tabel} 2,0210 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh tingkat pendidikan (X1) secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- b.) Hasil variabel pelatihan kerja (X2) nilai t_{hitung} 4,262 > t_{tabel} 2,0210 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh pelatihan kerja (X2) secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- c.) Hasil variabel lingkungan kerja (X3) nilai t_{hitung} 2,391 > t_{tabel} 2,0210 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- d.) Hasil variabel pengembangan karier (X4) nilai t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,0210 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh pengembangan karier (X4) secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5% maka H_0 diterima serta H_a ditolak.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5% maka H_0 diterima serta H_a ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.864	4	55.216	11.853	.000 ^b
	Residual	186.336	40	4.658		
	Total	407.200	44			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} 11,853 > F_{tabel} 2,60 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak serta H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), pelatihan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), serta pengembangan karier (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.497	2.158

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V. 25, 2022

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,497. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), pelatihan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), serta pengembangan karier (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam yaitu sebesar 49,7% sesertagkan 50,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

KESIMPULAN SERTA SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Tingkat pendidikan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- Pelatihan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.

- 3.) Lingkungan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- 4.) Pengembangan karier mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.
- 5.) Tingkat pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Ibnu Sina Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja guru pada sekolah. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan kerja. Pada variabel pelatihan kerja sebaiknya sekolah mengadakan pelatihan secara berkala sesuai dengan kompetensi jabatan masing-masing guru. Pemberian pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh guru. Dengan asertaya pemberian pelatihan kerja bagi guru maka dapat memaksimalkan kinerja guru dalam bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain serta melakukan penyempurnaan kuisisioner ini, melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuisisioner.

REFERENSI

- BSNP. 2007. *“Standar Kulifikasi Akademik dan Kompetensi Guru”*, [https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru .pdf/](https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf) diunduh pada tanggal 15 November 2021.
- Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Baron, R.A. and B. Donn.2000. *Social psychology*. 9th Edn., USA: Allyn & Bacon. diunduh pada tanggal 15 November 2021.
- Cholis, Nur Muhammad. 2020. *“Kinerja Guru Se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020”* dalam <https://repository.unwidha.ac.id/> diunduh pada tanggal 11 November 2021.
- Elfita, Rifa. 2019. *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.”* dalam <https://journal.uniks.ac.id/> diunduh pada 15 November 2021.
- Fauzi, Akhmad. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriani, Dwi Rizky. 2019. *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan.”* dalam <https://repository.unsri.ac.id/> diunduh pada 15 November 2021.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Lestari, Widi. 2011. *“Pengaruh Upah, Tingkat pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati.”* dalam <http://lib.unnes.ac.id/> diunduh pada tanggal 15 November 2021.
- Lubis, Sahlan. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”* dalam <https://repository.umsu.ac.id/> diunduh tanggal 15 November 2021.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. 2021. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Jawa Barat: Rajawali Printing.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Jawa Barat: Rosda.
- Murniati, 2016. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*.” dalam <http://eprints.unm.ac.id/> diunduh pada tanggal 15 November 2021.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Ni`mah, Uliy. 2017. “*Pengaruh Perkembangan Karier Terhadap Kinerja Guru SDIT Bina Insan Kamil Sidareja*.” dalam <https://repository.umsu.ac.id/> diunduh pada tanggal 15 November 2021.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees’ Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The effect of organizational commitment, organizational culture, work environment, and leadership style on job satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 57-62.
- Rulitawati. 2020. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan produktifitas kerja*. Bandung: CV mandar maju.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif* (2 Ed). (Setiyawami, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Suktiarti. 2013. “*Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirta Kabupaten Pekalongan*”. dalam <https://docplayer.info/36733175Lisza-kurniasari-nim-s-suktiarti-nim-s.html> diunduh tanggal 15 November 2021.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sriyono. 2019. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru*.” dalam <https://journal.lppmunindra.ac.id/> diunduh pada 15 November 2021.
- Yunita, Fenti. “*Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kabupaten Ogan Ilir*” dalam <https://eprints.radenfatah.ac.id/> diunduh pada 11 November 2021.
- Wakhinuddin, 2020. *Pengembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press.