



## Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Adonara Barat

Reinaldis Masi<sup>1</sup>, Mudmainna<sup>2\*</sup>, Brigita Elisabet KR. Uran<sup>3</sup>, Maria Anita Titu<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka, Indonesia

Jln. Ki Hajar Dewantara Kel. Waibalun, Kec. Larantuka, Kab. Flores Timur  
E-mail: [reinaldismasi@gmail.com](mailto:reinaldismasi@gmail.com)<sup>1</sup>, [innasumitro@gmail.com](mailto:innasumitro@gmail.com)<sup>2\*</sup>, [uranbrigita@gmail.com](mailto:uranbrigita@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rinnytitu82@gmail.com](mailto:rinnytitu82@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstract :** This research purpose to determine the effect of training on teacher performance at SMA Negeri 1 Adonara Barat. The research uses a quantitative approach with a causal descriptive research type. The population and sample used in this study were all teachers of SMA Negeri 1 Adonara Barat totaling 48 people with a census sampling technique. The data collection technique used was a questionnaire distributed to all respondents. The data analysis technique used simple linear regression analysis. The results of the study and data analysis showed that the training variable had a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Larantuka Adonara Barat as indicated by the results of the  $F$  test with a  $p$  value of 61,511 with a significance of  $(0.000 < 0.05)$ , and partially ( $t$  test) the training variable made a positive contribution to teacher performance with a  $t_{count}$  value  $> t_{table}$  ( $2.543 > 1.677$ ) with a significance level of  $0.042 < 0.05$ . These results indicate that training has an effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Adonara Barat.

**Keywords:** Education, Influence, Teacher Performance, Training

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri 1 Adonara Barat yang berjumlah 48 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada semua responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat yang ditunjukkan dengan hasil uji  $F$  dengan  $p$  value 61.511 dengan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ , dan hasil uji secara parsial (uji  $t$ ) dari variabel pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,543 > 1,677$ ) dengan tingkat signifikansinya  $0,042 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat.

**Kata kunci:** Kinerja Guru, Pelatihan, Pendidikan, Pengaruh

### 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai sebuah tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya (Musfira et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka miliki (Sudarso et al., 2022). Fitri et al (2020) biasanya pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Dinamika sebuah organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Kepuasan seseorang akan sebuah pelayanan salah satunya adalah dilihat dari mutu atau kualitas lulusan terutama pada sebuah lembaga Pendidikan (Helniha, 2019). Menurut Zeke et al (2021) mengatakan bahwa suatu organisasi tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi, dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan kemajuan di masa yang akan datang. Oleh karena itu sangat dibutuhkan SDM yang berkualitas agar dapat menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab dari sebuah organisasi (Astuti et al., 2022).

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting apabila dikaitkan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi (Rahmadin et al., 2022). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal itu, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya (SIREGAR, 2021).

Dalam meningkatkan kualitas pegawai, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan salah satu komponen penting yang harus diikuti oleh para guru untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam hubungannya dengan tugas pokok sebagai seorang guru di sekolah. Ismail & Maulida (2020) mengatakan pelatihan adalah usaha memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan sekarang dan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pambreni et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Selain itu, menurut

Risdiantoro (2021) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Sunarto & Ellesia (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh

dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan daripada teori-teori.

Guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar di sekolah, menjadi seorang guru harus benar-benar memahami dengan baik bidang pekerjaan khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran (Putra & Sari, 2024). Penguasaan bidang layanan khususnya pada bidang pendidikan, guru dituntut untuk mampu merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mampu memahami metode dan prosedur sampai pada evaluasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang berkaitan dengan bidang yang ditekuni (Fazar et al., 2024). Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Menjadi seorang guru yang memiliki kompetensi yang unggul tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, namun juga dilihat dari aspek lain. Aspek lain yang dimaksud adalah berupa keterampilan yang dimiliki yang dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan pelatihan (Rawi et al., 2025).

Dalam sebuah lembaga pendidikan (sekolah) output yang dihasilkan adalah manusia (SDM) yang diharapkan memiliki kompetensi yang unggul. Salah satu faktor penentu dalam menghasilkan SDM yang bermutu adalah guru. Mutu seorang guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki dalam mengemban tugas sebagai seorang tenaga pendidik. Kompetensi guru yang baik dalam pembelajaran itu merupakan sebuah kinerja yang baik yang dilakukan oleh guru (Cempaka & Harahap, 2024; Lemba, 2016). Kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. SMA Negeri 1 Adonara Barat merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya.

Salah satunya adalah dengan melibatkan para tenaga pendidik ke berbagai kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan bidang pendidikan dan pengajaran. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru masih menggunakan metode konvensional, dalam hal ini masih ada yang menggunakan metode ceramah atau tanya jawab, atau dengan kata lain proses pembelajarannya masih berpusat pada guru. Di sisi lain masih ada guru yang kurang memanfaatkan media pembelajaran sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran, hal ini menyebabkan siswa kurang aktif dalam proses pembelajaran yang dijalankan. Dari hal tersebut berdampak juga pada hasil belajar yang diperoleh siswa masih ada yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum (KKM) yaitu 75.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Adonara Barat?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap

terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Adonara Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik terutama dalam hal meningkatkan kinerja guru dengan berbagai pelatihan yang dapat memberikan pengaruh yang baik salah satunya adalah terhadap kinerja guru yang ada di lembaga sekolah.

## 2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Menurut Zuriyah (2006) penelitian kausalitas bertujuan untuk menemukan hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Sujarweni, (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari hasil kuantifikasi atau pengukuran. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri I Adonara Barat yang berjumlah 48 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Sanusi, (2016) bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika, yaitu:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y = Nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X
- a = Titik potong Y
- b = Kemiringan atau slope atau perubahan rata-rata dalam y untuk setiap perubahan dari satu unit X, yang berupa peningkatan maupun penurunan
- x = Nilai variabel x yang dipilih

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Asal-usul dan Perkembangan Sistem Bilangan Veda

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment pearson* antara item dengan total item dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan	X.1.1	0.560	0.297	0.000	Valid
	X.1.2	0.739	0.297	0.000	Valid
	X.1.3	0.631	0.297	0.000	Valid
	X.2.1	0.697	0.297	0.000	Valid
	X.2.2	0.668	0.297	0.000	Valid
	X.2.3	0.707	0.297	0.000	Valid
	X.3.1	0.673	0.297	0.000	Valid
	X.3.2	0.548	0.297	0.000	Valid
	X.3.3	0.501	0.297	0.000	Valid
	X.4.1	0.580	0.297	0.000	Valid
	X.4.2	0.526	0.297	0.000	Valid
	X.4.3	0.509	0.297	0.000	Valid
	X.5.1	0.405	0.297	0.000	Valid
	X.5.2	0.417	0.297	0.000	Valid
	X.5.3	0.575	0.297	0.000	Valid
Kinerja Guru	Y.1.1	0.642	0.297	0.000	Valid
	Y.1.2	0.691	0.297	0.000	Valid
	Y.1.3	0.774	0.297	0.000	Valid
	Y.2.1	0.721	0.297	0.000	Valid
	Y.2.2	0.729	0.297	0.000	Valid
	Y.2.3	0.700	0.297	0.000	Valid
	Y.3.1	0.783	0.297	0.000	Valid
	Y.3.2	0.759	0.297	0.000	Valid
	Y.3.3	0.514	0.297	0.000	Valid
	Y.4.1	0.702	0.297	0.000	Valid
	Y.4.2	0.744	0.297	0.000	Valid
	Y.4.3	0.693	0.297	0.000	Valid
	Y.5.1	0.594	0.297	0.000	Valid
	Y.5.2	0.605	0.297	0.000	Valid
	Y.5.3	0.564	0.297	0.000	Valid

Pengujian validitas instrumen menggunakan metode korelasi *product moment pearson* dengan cara mengkorelasikan skor item dan total item pada taraf  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* diperoleh validitas item pervariabel sebagai berikut:

1. Semua skor item pernyataan pada variabel pelatihan berkorelasi positif secara signifikan dengan total item, yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pengukuran itemnya dinyatakan valid.
2. Semua skor item pernyataan pada variabel kinerja berkorelasi positif secara signifikan dengan total item, yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pengukuran itemnya dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan demikian uji reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas menggunakan model *alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan (X)	0.746	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.718	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi hasil perhitungan *alpha Cronbach* untuk variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja guru (Y) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,297) artinya skor nilai kuisisioner belahan pertama berkorelasi secara signifikan dengan hasil kuisisioner belahan kedua, dengan kata lain hasil pengukuran reliabel.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja guru. Dari data kuisisioner yang telah di analisis dijelaskan pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja guru melalui pengujian regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.305	6.881		1.933	.000
	Pelatihan	.235	.129	.756	2.543	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil analisis linear sederhana pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 13.305 + 0.235X$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13.305 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel pelatihan maka nilai pada variabel kinerja guru adalah 13.305
2. Koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar 0.235 pada tabel di atas menunjukkan hasil yang positif yang menyatakan bahwa setiap ada penambahan skor atau nilai pada variabel pelatihan maka akan memberikan pengaruh positif juga terhadap kinerja guru.

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.563	4.20919	2.186

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square = 0,572 menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% disumbang oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 5. Uji Hipotesis

**a. Uji F**

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1089.816	1	1089.816	61.511	.000 <sup>b</sup>
	Residual	814.996	46	17.717		
	Total	1904.813	47			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 61.511 dengan probabilitasnya adalah 0,000, karena nilai ( $61.511 > 2,585$ ) dan nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**b. Uji t**

Uji Parsial (Uji t) dimaksudkan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.305	6.881		1.933	.000
	Pelatihan	.235	.129	.756	2.543	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 yaitu  $2,543 > 1,677$  atau dengan nilai probabilitasnya  $0,042 < 0,05$  artinya apabila variabel pelatihan ditingkatkan kinerja guru akan meningkat maka hasil di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F dan hasil uji t terbukti bahwa variabel pelatihan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Dengan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru, maka akan memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan terutama di SMA Negeri 1 Adonara Barat. Salah satu faktor penentu kualitas pendidikan di sekolah adalah guru. Guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah, oleh karena itu guru selalu dituntut untuk meningkatkan kompetensinya salah satunya adalah mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan masing-masing.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 612–625.
- Cempaka, A. G., & Harahap, D. Y. (2024). Sosialisasi Standar Akuntansi Keuangan Entitas Privat Pada Guru SMK Di Jawa Barat. *Jurnal AbdiMas Nusa Mandiri*, 6(1), 40–45.
- Fazar, F. N., Ahman, E. A. E., & Disman, D. (2024). Efek Mediasi Literasi Digital Pada Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), 197–205.
- Fitri, S., Arifin, A. H., & Yanita, Y. (2020). Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kompetensi dan kinerja guru di UPTD-PK Dewantara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 86–106.
- Helniha, H. T. (2019). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25–34.
- Ismail, Y. R., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(2), 397–407.
- Lemba, V. C. (2016). Pengaruh Konsep Diri Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. *Journal: Manajemen Pendidikan*, 5(2).
- Musfira, R. S., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). Pengaruh pelatihan kompetensi tenaga pendidik pendidikan inklusif terhadap kinerja guru dalam menyelenggarakan

- pendidikan inklusif di SMPN 30 Bandung. *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, 13(2), 185–194.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91.
- Putra, M., & Sari, S. M. (2024). Pedagogical Competency, Teacher Work Groups, and Motivation: Their Influence on Teaching Performance in State Elementary Schools. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 8(1), 60–74.
- Rahmadin, A. N., Saleh, M., & Esabella, S. (2022). Dampak Pelatihan dan Pendidikan terhadap Tingkat Kinerja Guru dengan Teknologi Informasi Komunikasi sebagai Variabel Mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2823–2834.
- Rawi, R. Y., Sawa, C. C., & Bataona, M. R. (2025). Literasi Bahaya Bullying Pada Pelajar Mtsn 4 Flores Timur dan SMPN Satap Riangduli. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3. D), 115–124.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru madrasah ibtidiyah se-kota batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144–157.
- SIREGAR, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD dan SMP swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960–964.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219–232.
- Zeke, K., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15–21.