

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja

Haerannah ^{1*}, Ahmad Firman ², Andi Ririn Oktaviani ³
haerannah@stienobel-indonesia.ac.id ¹, a_firman25@yahoo.com ², ririn@stienobel-indonesia ³

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar ^{1*}
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar ^{2,3}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, dan teknologi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 4 Makassar sebanyak 61 orang. Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan yaitu metode sensus sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan dan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan teknologi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Teknologi, Kinerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Pada dasarnya pendidikan telah menjadi suatu hal inti di dalam peningkatan mutu SDM demi mencapai kualitas SDM yang berdaya saing tinggi. Instansi ataupun elemen yang terkait dengan pendidikan juga menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar yang besar dalam proses pembangunan baik skala nasional maupun internasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Instansi Pendidikan (Handayani, 2019).

Adapun aktivitas - aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2016). Hal ini ditujukan agar sekolah dapat mengelola sumberdaya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan, instansi atau elemen juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM tersebut dalam bekerja secara efektif, atau mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikut sertakan SDM ini dalam pelatihan-pelatihan (Diklat) tentang pendidikan, pelatihan, maupun teknologi. Untuk memberikan kepada suatu instansi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan sebagaimana instansi pendidikan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara kualitas dan kuantitas pengajar yang tetap (R. Aulia & Sasmita, 2014).

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pemerintah dan bangsa Indonesia terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara. Menurut Mulyasa dalam Ardiana (2017) "keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran".

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Spencer dan Spencer (2008) mengemukakan bahwa Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Mereka menambahkan bahwa kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan guru, pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Jika para guru tersebut menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif (Kumaat & Dotulong, 2015).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Menurut O'Sullivan, et al. Kydd, et al dalam Wardono (2016) "Kinerja orang dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru". Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa. Penelitian yang dilakukan (Audah, 2020; Dahlan et al., 2020) menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang saya survey pada bulan oktober di SMK Negeri 4 Makassar, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi, masih ada sebagian kinerja guru yang rendah antara lain: mengajar secara menonton tanpa adanya inovasi pembelajaran sehingga murid merasa ngantuk, juga masih ada guru yang keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi, memberi tugas lalu keluar kelas.

Maka hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal yang tidak sesuai dengan keinginan sekolah. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guru agar tujuan peningkatan mutu SDM itu bisa tercapai. Jenis- jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya yaitu diklat Implementasi Kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan kualifikasi, diklat penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT.

Selain faktor Pendidikan dan Pelatihan, adapun pemanfaatan teknologi akibat kemajuan IPTEK berdampak pada perubahan global di lembaga pendidikan. Banyak sekolah yang memanfaatkan teknologi informasi untuk memajukan sekolahnya, terutama sekolah yang dikategorikan mandiri ataupun unggul. Salah satunya di Makassar yakni SMK Negeri 4 Makassar. Penelitian yang dilakukan (Asye Rachmawaty, 2019; Destiana & Soenarto, 2014) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kebijakan pemerintah terkait dengan teknologi yang telah menjadi kebutuhan di sekolah dijelaskan pada lampiran Permendiknas Nomor 19 tahun 2007 tentang standar pengelolaan, pada butir E yaitu sistem informasi manajemen yang menyatakan bahwa sekolah mengelola sistem informasi manajemen yang memadai untuk mendukung administrasi pendidikan yang efektif, dan efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan teknologi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 4 Makassar .

Manajemen menurut Malayu (2016) manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, timbul pertanyaan tentang apa yang di atur, tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Sedangkan menurut Supomo (2018) manajemen dapat didefinisikan sebagai proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi. Kegiatan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan disebut proses manajemen.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2012) adalah "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2005) adalah suatu pengertian tentang perencanaan sumber daya manusia sebagai proses untuk menentukan kebutuhan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin berkembang dan kompetitif yang berorganisasi dalam rencana organisasi sumber daya manusia.

Jan Bella dalam Indrayani (2022) mengemukakan bahwa: Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi praktik, dilakukan dilapangan , berlangsung singkat, dan biasanya menjawab how.

Pendapat dari Sondang (2008) memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu: Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Kemudian Alex (2006) juga mengemukakan pengertian yang senada dengan diatas yaitu "Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya". Waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal. Sedangkan latihan lebih mengembangkan ketrampilan teknis sehingga pegawai dapat

menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Sedangkan menurut Daryanto dan Bintoro (2014:31) "Pelatihan/Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja".

Adapun pendapat mengenai teknologi itu sendiri dikemukakan oleh Kadir dalam Fitriyah (2021) istilah teknologi informasi (information teknologi) mulai populer pada akhir dekade 70-an. Sebelum membahas teknologi informasi, terlebih dahulu dibahas istilah informasi. Informasi adalah data yang telah diklasifikasi, diolah atau interpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Mc Keown dalam Rahmadin (2022) mendefinisikan teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Dengan adanya teknologi maka hal ini dapat menunjang kualitas sistem pengajaran yang efektif serta efisien.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Sikula dalam Wijaya (2022) antara lain: a. Increased productivity. Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan job performance pada posisi jabatan sekarang. Jika level of performance meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. b. Improved Quality. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. c. Better Human Resources Palnning. Program pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan. d. Increased Morale. Jika perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan mejadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka semangat kerja karyawan akan meningkat. e. Indirect Compensation. Banyak pekerja, khususnya manajer mempertimbangkan kesempatan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari keseluruhan pemberian upah bagi para pegawai. f. Better Health and Safety. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat karyawan akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja. g. Obsolescence Prevention. Program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para karywan serta membantu mengadakan tindakan preventif untk menghadapi kaetinggalan zaman akibat dari kemajuanj teknologi. h. Personal Growth. Seorang karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan lebih matang bagi karyawan yang bersangkutan, pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology. b. Meningkatkan produktivitas kerja. c. Meningkatkan kualitas kerja. d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia. e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan. h. Menghindarkan keseragaman. i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Adapun manfaat teknologi yang disampaikan menurut (Abdulhak, 2005; Harahap, 2020) terdapat klasifikasi pemanfaatan ICT ke dalam tiga jenis, yaitu : pertama, ICT sebagai media (alat bantu) pendidikan yaitu hanya sebagai pelengkap untuk memperjelas uraian – urain yang disampaikan. Kedua, ICT sebagai sumber informasi dan mencari informasi. Ketiga, ICT sebagai sistem pembelajaran.

Menurut ITTA (Information Technology Association of America) teknologi adalah suatu studi, perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen

system informasi berbasis computer, terkhususnya pada aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak computer.

Menurut Sohal (2008), secara umum ada tiga pemanfaatan teknologi informasi atau intruksional komputer dan internet untuk pendidikan dan pembelajaran, adalah : pertama, *leraning about computer and the internet*, yaitu komputer dapat dijadikan sebagai objek pembelajaran, misalnya ilmu komputer (computer science). Kedua, *leraning with computer and the internet*, yaitu teknologi informasi memfasilitasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah. Misalnya, Pustekom, Depdiknas mengembangkan program CD multimedia interaktif untuk mata pelajaran.

Pendidikan sangat berguna dalam kehidupan manusia. Menurut Agus (2011), pendidikan setidaknya memiliki ciri sebagai berikut: a. Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan, sikap, dan bentuk tingka laku lainnya di dalam masyarakat, dimana dia hidup. b. Pendidikan merupakan proses social, dimana seseorang di harapkan pada peparuh lingkuynngan yang terpilih dan terkontrol (khusus yang datang dari sekolah) untuk mencapai kompetensi social dan pertumbuhan individual secara optimum. c. Pendidikan merupakan proses pengembangan pribadi atau watak manusia.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Ruky dalam Ardiana (2017) mengemukakan bahwa: Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car", atau "mobil yang sangat cepat"; (2)"pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "Folk dance performance", atau "Pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "in performing his/her duties".

Bhatt (2011) mengungkapkan bahwa "kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu". Selanjutnya, Prawiro Sutoro dalam Tika (2014: 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: a. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu. b. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri. c. Perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus. d. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi. e. Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Makassar.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Makassar.

H3: Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Makassar.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pengaruh antar dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 guru (observasi) yakni semua guru yang mengajar pada SMK Negeri 4 Makassar, yang terdiri dari 61 guru tetap, dan 21 guru

honorer. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang dibagikan pada Guru SMK Negeri 4 Makassar yang dianggap sebagai objek penelitian ini.

Adapun skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal dengan tipe skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang terdaftar pada SMK Negeri 4 Makassar, yang berjumlah 82 orang yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Uraian mengenai profil responden disajikan pada tabel 2.

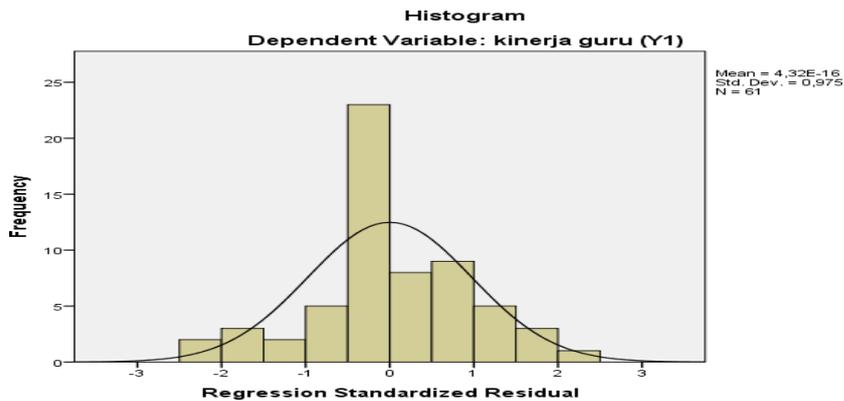
Table 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	55,7
	Perempuan	27	44,3
Usia	< 30 tahun	10	16,4
	31 - 40 tahun	15	24,6
	41 - 50 tahun	25	41,0
	> 50 tahun	11	18,0
Tingkat Pendidikan	S1	35	57,4
	S2	26	42,6

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah 27 orang atau sebesar 44,3% kemudian disusul oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 55,7%. Berdasarkan umur, responden dengan umur dibawah 30 tahun dengan jumlah responden 10 orang atau sebesar 16,4 %, kemudian umur 31 – 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau sebesar 24,6 %, kemudian umur 41 – 50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau sebesar 41,0 % dan umur diatas 50 tahun dengan jumlah responden 11 orang atau sebesar 18,0 %. Responden dengan karakteristik responden berdasarkan status tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (57,4%), dan yang S2 sebanyak 26 orang (42,6%).

Sebelum hasil regresi yang diperoleh diinterpretasikan maka terlebih dahulu diuji apakah terdapat pelanggaran asumsi regresi linier klasik dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberi pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smimov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,90495122
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,133
	Negative	-,141
Test Statistic		1,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 ^{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.

Sumber : Data Primer diolah SPSS V.21 (2022)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai propabilitas (Asymp.sign) Kolmogorov-Smimov Test yang diperoleh sebesar 0,175 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian regresi untuk pengaruh Pendidikan dan sanksi penerapan Kinerja Guru dapat dilanjutkan.

Selanjutnya uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variable independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara varaibel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.

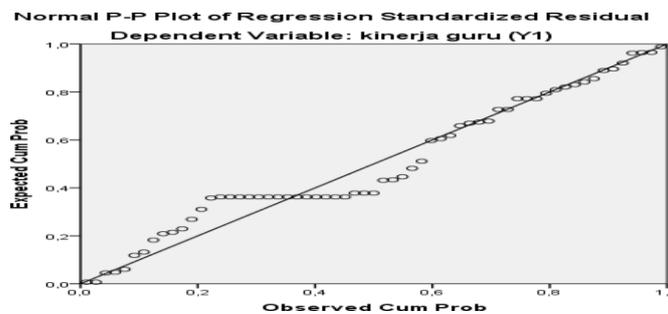
Tabel 4. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,881	1,362		2,849	,006		
	Pendidikan	,284	,115	,333	2,479	,016	,355	2,817
	Pelatihan	,291	,132	,314	2,204	,032	,316	3,160
	Teknologi	,202	,088	,245	2,295	,025	,562	1,781

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 Sumber: Data primer diolah SPSS V.21 (2022)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa Dari output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa Nilai Tolerance variabel Pengaruh Pendidikan (X1) sebesar 0,355, Nilai Tolerance variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,316 dan Nilai Tolerance variabel Teknologi (X3) sebesar 0,562 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Pengaruh Pendidikan (X1) sebesar 2,817 Nilai VIF variabel Pelatihan (X2) sebesar 3,160 dan Nilai VIF variabel Teknologi (X3) sebesar 1,781 lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari grafik pada gambar 2 secara subjektif, dapat kita lihat bahwa sebaran error berada menyebar dan di sekitar nol, sehingga secara subjektif, kita dapat mengatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Tahap selanjutnya yaitu melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen, yaitu Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Teknologi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,881	1,362		2,849	,006
	Pendidikan	,284	,115	,333	2,479	,016
	Pelatihan	,291	,132	,314	2,204	,032
	Teknologi	,202	,088	,245	2,295	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS V.21 (2022)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,881 + 0,284 X_1 + 0,291 X_2 + 0,202 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (β_0) sebesar 3,881 menunjukkan bahwa jika variabel- variabel independen (Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Teknologi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja guru) adalah sebesar 388,1%.

Nilai regresi (β_1) variabel Pengaruh Pendidikan (X_1) sebesar 0,284 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pengaruh Pendidikan sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,284 atau sebesar 28,4%.

Nilai regresi (β_2) variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,291 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pelatihan sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,291 atau sebesar 29,1%.

Nilai regresi (β_3) variabel Teknologi (X_3) sebesar 0,202 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Teknologi sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,202 atau sebesar 22,2%.

Selanjutnya uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5%. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,881	1,362		2,849	,006
Pendidikan	,284	,115	,333	2,479	,016
Pelatihan	,291	,132	,314	2,204	,032
Teknologi	,202	,088	,245	2,295	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS V.21 (2022)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,479 nilai koefisien B sebesar 0,284, dan tingkat signifikan sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan guru. Hal ini juga mendukung beberapa faktor yang diantaranya faktor belajar, faktor kecerdasan dan faktor sikap terhadap pendidika/

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,204 nilai koefisien B sebesar 0,291, dan tingkat signifikan sebesar 0,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan guru. Ini dikarenakan pelatihan adalah salah satu wadah penting untuk bekal guru dalam menerapkan system kurikulum yang berlaku, yang kemudian diterapkan kepada siswa maupun siswi disekolah.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,295 nilai koefisien B sebesar 0,202, dan tingkat signifikan sebesar 0,025. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel teknologi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan guru. Ini dikarenakan, teknologi yang diterapkan di sekolah akan membantu para guru untuk mempermudah ekosistem dalam penereapan suatu informasi baik dalam segi belajar maupun di bidang lainnya seperti e-class room.

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. uji ini menggunakan 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,499	3	3,166	20,402	,000 ^b
	Residual	6,829	44	,155		
	Total	16,328	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Teknologi, Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Output SPSS, (2022)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan teknologi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja guru.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square. Adapun hasil uji determinasi disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Uji R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,615	,928

a. Predictors: (Constant), Teknologi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS V.21 (2022)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Koefisien korelasi (R) = 0,796 menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel independen (pendidikan, pelatihan dan teknologi) dengan variabel dependen (kinerja guru) sangat erat kaitannya dan bernilai positif dan mendekati 1.

Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai R = 0,796 atau sebesar 79,6% berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel pendidikan, pelatihan, dan teknologi terhadap peningkatan kinerja guru. Nilai koefisien R² = 0,634 yang menunjukkan bahwa sebanyak 63,4% variabel perubahan pendidikan, pelatihan, dan teknologi mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya sebanyak 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi

berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar 2,479 nilai koefisien B sebesar 0,284, dan tingkat signifikan sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan Guru SMA Negeri 4 Makassar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sukoco, 2018) yang menemukan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik Pendidikan maka Kinerja Guru semakin meningkat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar 2,204 nilai koefisien B sebesar 0,291, dan tingkat signifikan sebesar 0,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan Guru SMK Negeri 4 Makassar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Alfhan, 2018) yang menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik Pelatihan maka Kinerja Guru juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

Pengaruh Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru. Dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar 2,295 nilai koefisien B sebesar 0,202, dan tingkat signifikan sebesar 0,025. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel teknologi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan Guru SMK Negeri 4 Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sulistyo et al., 2016) yang menemukan bahwa Teknologi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik Penerapan Teknologi maka Kinerja guru juga akan berubah menjadi semakin meingkat.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Teknologi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pendidikan, pelatihan dan teknologi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru. Dapat dilihat dari uji simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan teknologi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa Pendidikan, pelatihan dan teknologi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Makassar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain tingkat pendidikan guru, supervise pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, biaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesehatan, kemampuan manajerial kepala sekolah dll.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dikarenakan proses pembelajaran melalui prosedur, dan prosedur berlangsung dalam waktu yang relative lama untuk mewujudkan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian diri, kecerdasan juga keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat, maka akan berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru berkualitas. 2. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan serangkaian program dan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru untuk membantu pencapaian tujuan organisasional, memberikan guru pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi sekolah, maka akan berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru yang berkualitas. 3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan teknologi suatu wadah untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses teknologi sebagai sumber informasi dan mencari informasi, maka akan berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru yang berkualitas. 4. Pendidikan, Pelatihan, dan Teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan pendidikan, pelatihan, dan teknologi merupakan hal yang penting dalam peningkatan simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain: 1. Bagi pengambil kebijakan agar mempertimbangkan untuk pengikut sertaan guru SMK Negeri 4 Makassar dalam kegiatan Diklat, karena terbukti bahwa Diklat mampu meningkatkan kinerja guru. 2. Bagi pengambil kebijakan agar memberikan pelatihan pemanfaatan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar pada guru di SMK Negeri 4 Makassar, karena pengetahuan teknologi mampu mendorong peningkatan kinerja terhadap guru. 3. Untuk peneliti lanjutan menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan teknologi terhadap kinerja.

Referensi

- Alex, S. N. (2006). Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia. In Ghalia Indonesia, Jakarta (Edisi Ketiga).
- Alfhan, R. (2018). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal. Semarang: Universitas Negeri Semarang. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/11>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 17(02). <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Asye Rachmawaty, S. T. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 43 Bandung. Tematik: Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi (e-Journal), 1(1), 26–35. <https://doi.org/10.38204/tematik.v1i1.33>
- Audah, Z. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan, 10(2), 159–174. <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/18>
- Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2386/2346>
- Aulia, S. A. (2016). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT. Inti Sukses Garmino, Semarang). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/40445>

- Bhatt, G. D. (2011). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh budaya sekolah dan diklat terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Destiana, B., & Soenarto, S. (2014). Faktor determinan pemanfaatan tik dan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.21831/jpv.v4i3.2555>
- Fitriyah, A., & Isnowati, S. (2021). Pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/8604>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/1583
- Harahap, L. P. (2020). Pengaruh supervisi kepala madrasah dan kemampuan penggunaan teknologi terhadap kinerja guru man di kota medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 10–16. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4389>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrayani, I., Aulia, N., & Arwin, A. (2022). pengaruh pendidikan pelatihan dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Sidrap. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 76–80. <https://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/download/1625/991>
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9393>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://103.209.1.42/index.php/JAEMB/article/view/1083>
- 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. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2823–2834. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JlIP/article/download/784/709>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sohal, A. S., & Ng, L. (2008). The role and impact of information technology in Australian business. *Journal of Information Technology*, 13(3), 201–217. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/026839698344846>
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons. http://sde.sfedu.ru/files/learn_files/file_11942.pdf
- Sukoco, F. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1). <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/327/211>
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh pendidikan dan latihan profesi guru (Plpg), kedisiplinan guru, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Smp

- Masehi Jepara. *Journal of Management*, 2(2).
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/490>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Taufik, A. (2011). Supervision model of guidance counseling for improving the quality of Senior High School counselor's professional competence. *Educationist*, 148.
<http://jurnal.upi.edu/educationist/view/920/>
- Wardono, M. N. S. (2016). Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(2), 115–124. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasivol1no2sep2012/revitalisasi-vol1no2sep2012-10.Moch.Noor.Setyo.Wardono.pdf>
- Wijaya, C. O., & Nurwahidin, M. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(2), 31–35.
<https://doi.org/10.56854/tp.v1i2.20>
- Wimartono, S., Soedijono, B., & Amborowati, A. (2015). Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap profesi guru (studi kasus: Kab. Kebumen). *Creative Information Technology Journal*, 3(1), 74–88.
<https://doi.org/10.24076/citec.2015v3i1.67>
- Yudistra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja, insentif, turnover terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 151–176.
<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/291/304>