

---

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI BERNAS KECAMATAN PANGKALAN KERINCI

---

**Muhammad Fikram, Mar'aini, Dodi Agusra\***

Fakultas Ekonomi, Universitas Persada Bunda Indonesia, Pekanbaru, Riau

[muhammadfikram202@gmail.com](mailto:muhammadfikram202@gmail.com), [maraini135@gmail.com](mailto:maraini135@gmail.com), [agusradodi@gmail.com](mailto:agusradodi@gmail.com)

Email Korespondensi: [agusradodi@gmail.com](mailto:agusradodi@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of training and work experience workload on teacher performance at Bernas elementary school Kecamatan Pangkalan Kerinci. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis techniques which using multiple linear analysis with data processing using the SPSS program (Statistical Product and Service Solution). The population in this study were teacher at Bernas elementary school Kecamatan Kerinci totaling 31 people in 2025. The results the research show that there is positive influence of training and work experience at teacher performance. Findings from the coefficient of determination test results show that training and work experience influence performance by 67,4,8% and the remaining 32,6 % is influenced by indicators or other factors not included in this study.*

**Keywords:** Training, Work Experience and Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci yang berjumlah 31 orang pada tahun 2025. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Temuan dari hasil koefisien determinasi dimana pelatihan dan pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 67,4 %, dan sisanya sebesar 32,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengalamanan Kerja dan Kinerja

### PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menempati posisi strategis dan sangat vital. Peranannya akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi di dalam mencapai tujuan. Peran sumberdaya manusia akan melahirkan adanya tuntutan yang besar terhadap kontribusinya bagi pencapaian tujuan organisasi, karena setiap organisasi termasuk instansi pendidikan menginginkan

sumber daya yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dimana semua organisasi menginginkan anggota untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci sebagai salah satu Sekolah Dasar yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga pengajar atau Guru yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Seorang Guru akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi yang disebut dengan lembaga pendidikan. Karena keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peran tenaga pendidiknya dalam mencapai kinerja yang maksimal, Guru yang memiliki kinerja yang optimal akan mampu meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang komprehensif dan objektif sangat penting untuk memastikan setiap Guru dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja Guru yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia pendidikan, seorang Guru akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kompetensinya mencapai standar dari organisasi, baik pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci masih belum mencapai penilaian yang diinginkan yaitu 85%, tentunya hal ini menjadi permasalahan bagi Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci dalam hal mencapai tujuan Organisasi. Maka dari itu, Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci perlu memperhatikan pencapaian dari setiap tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, penting bagi pihak sekolah untuk memberikan dukungan maksimal, baik melalui pelatihan, peningkatan fasilitas, maupun waktu untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan antar guru, guna mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja guru pada pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Pencapaian kinerja seorang guru tentunya disebabkan oleh banyak faktor, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja Guru dalam menyelesaikan pekerjaan pada Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci diantaranya adalah masalah kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja yang dirasakan oleh para guru. Adapun tabel pelatihan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Pelatihan Guru Sekolah Dasar Negeri Bernas**

| Tahun | Materi pelatihan                                   | Diusulkan | Mengikuti | Realisasi (%) |
|-------|----------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------|
| 2021  | 1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik | 25        | 15        | 60            |
|       | 2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola Pengasuan  | 19        | 12        | 63            |
| 2022  | 1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik | 21        | 13        | 61            |
|       | 2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuan  | 15        | 7         | 46            |
| 2023  | 1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik | 28        | 20        | 71            |
|       | 2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuan  | 10        | 4         | 40            |
| 2024  | 1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik | 18        | 8         | 44            |
|       | 2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuan  | 13        | 6         | 46            |

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat masalah yang di hadapi adalah masih kurangnya minat guru untuk mengikuti program pelatihan, hal ini di karenakan beberapa faktor seperti biaya program pelatihan yang masih menggunakan biaya pribadi, tidak adanya insentif atau penghargaan jika mengikuti program pelatihan dan juga kurangnya dukungan dari pihak sekolah.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari lembaga untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pola pengasuhan guru. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka lembaga diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kinerja guru dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan pengalaman kerja seorang guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin lama seorang guru mengajar, semakin banyak pengalaman dan wawasan yang mereka peroleh dalam menghadapi beragam situasi pembelajaran, pengalaman tersebut membantu guru untuk lebih memahami kebutuhan siswa dan menyesuaikan metode pengajaran yang efektif, Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, serta keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi aset yang sangat berharga bagi perkembangan profesional seorang guru, karena dengan bertambahnya pengalaman, guru dapat terus mengasah keterampilan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional manajerial yang lebih baik

Pelatihan dan pengalaman ini dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi untuk kebutuhan pengembangan Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan

Kerinci, serta mempersiapkan pendidikan bagi para Guru dalam melaksanakan tugas untuk meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Menurut Mathis dalam Anggia (2023) menyatakan pelatihan merupakan proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini Dengan pelatihan yang tepat, maka kompetensi sumber daya manusia akan semakin sesuai dengan tuntutan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, sehingga efektivitas dan efisiensi dalam bekerja akan terwujud. Sedangkan menurut Dessler dalam Abdurohim (2023) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajar keahlian yang diperlukan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Trijoko dalam Aristanti (2018) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Menurut Yuliana (2019) pengalaman kerja seseorang terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan tinggi yang dimilikinya. Sebuah pepatah lama mengatakan bahwa pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja juga memiliki arti penting sebagai modal kerja seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu dan menjadi sebagai bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar telah belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Pengalama kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Camilus (2023) Pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang dan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkunganya.

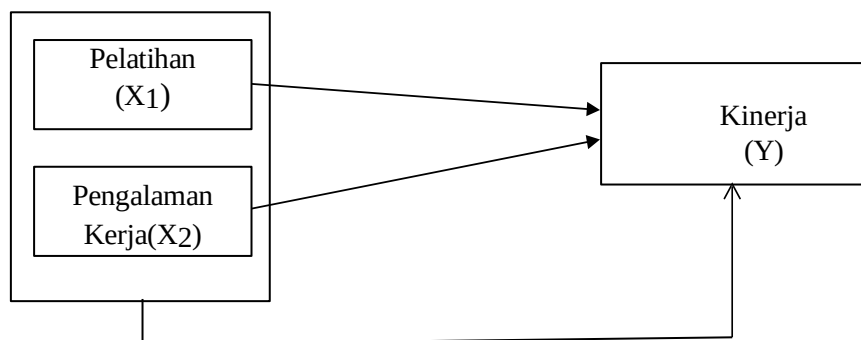
### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job permomance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Hasibuan, (2019) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Rusman (2009) dalam Hafidulloh et al (2021) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

### Skema Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu pelatihan dan pengalaman kerja yang menghubungkan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja. Pelatihan dan pengalaman kerja sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja, oleh karena itu perlu menjadi perhatian dan pengelolaan dengan baik, sehingga kinerja dapat ditingkatkan menjadi lebih optimal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat digambarkan mengenai keterkaitan pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja guru. Gambaran skema penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Skema Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci. Sumber data yang digunakan; (1) data primer, yaitu data yang berasal dari sumber asli atau data pertama, data ini dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknik responden melalui angket atau kuesioner dan (2) data Sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang belum ada, sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perubahan.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sahir (2021) Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Guru di

Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci yang berjumlah 31 orang

## 2. Sampel

Menurut Sahir (2021) sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci yang berjumlah 31 Guru. Dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik total sampling, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci yang berjumlah 31 orang.

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan. Pengujian dilakukan dengan Tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan uji dua pihak serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) :  $n-k = 31-3 = 28$ . Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci
- H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci
- H3 : Pelatihan dan pengalamana kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci

## Teknik Model Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pengujian data dilakukan dengan pengujian untuk mengetahui *statistic descriptif* variabel penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam perhitungan menggunakan skala ordinal yang pengukurannya sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik, yang akan digunakan dalam analisis penelitian ini adalah: Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan meliputi apakah variabel dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Uji Autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu

pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-l (sebelumnya).

2. Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk menghitung pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y: Variabel kinerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Variabel pelatihan

X<sub>2</sub> : Variabel pengalaman kerja

e : Standard error

3. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai dari hasil uji statistik t dan uji F.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen (Y) secara individual dalam berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (X). Uji ini mengambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ ; maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $\geq 0,05$ ; maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) Uji F (*F-test*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10 membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $P_{value} < \alpha$ , maka Hipotesis diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $P_{value} > \alpha$ , maka Hipotesis ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel *independent* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

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



Uji  $R^2$  merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Paramita et al (2021) Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Untuk mencari nilai validitas perbandingan antara nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel. Jika nilai  $r$ -hitung lebih kecil dari  $r$ -tabel maka penelitian tersebut tidak dapat dilanjutkan. Adapun dasar yang digunakan untuk mencari nilai  $r$ -tabel adalah  $df = n - 2$  ( $n$  = jumlah responden atau sampel) pada tingkat signifikan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel, maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Pelatihan        | X1.1.1     | 0.601    | 0.936   | Valid      |
|                  | X1.1.2     | 0.741    | 0.933   | Valid      |
|                  | X1.1.3     | 0.770    | 0.932   | Valid      |
|                  | X1.2.1     | 0.786    | 0.932   | Valid      |
|                  | X1.2.2     | 0.776    | 0.933   | Valid      |
|                  | X1.2.3     | 0.693    | 0.934   | Valid      |
|                  | X1.3.1     | 0.770    | 0.932   | Valid      |
|                  | X1.3.2     | 0.743    | 0.933   | Valid      |
|                  | X1.3.3     | 0.806    | 0.932   | Valid      |
|                  | X1.4.1     | 0.642    | 0.935   | Valid      |
|                  | X1.4.2     | 0.607    | 0.936   | Valid      |
|                  | X1.4.3     | 0.511    | 0.938   | Valid      |
|                  | X1.5.1     | 0.436    | 0.939   | Valid      |
|                  | X1.5.2     | 0.638    | 0.935   | Valid      |
|                  | X1.5.3     | 0.598    | 0.936   | Valid      |
|                  | X1.6.1     | 0.580    | 0.937   | Valid      |
|                  | X1.6.2     | 0.528    | 0.938   | Valid      |
|                  | X1.6.3     | 0.633    | 0.935   | Valid      |
| Pengalaman Kerja | X2.1.1     | 0.720    | 0.915   | Valid      |
|                  | X2.1.2     | 0.723    | 0.915   | Valid      |
|                  | X2.1.3     | 0.699    | 0.916   | Valid      |

|         |        |       |       |       |
|---------|--------|-------|-------|-------|
|         | X2.2.1 | 0.622 | 0.921 | Valid |
|         | X2.2.2 | 0.760 | 0.912 | Valid |
|         | X2.2.3 | 0.796 | 0.911 | Valid |
|         | X2.3.1 | 0.731 | 0.914 | Valid |
|         | X2.3.2 | 0.742 | 0.914 | Valid |
|         | X2.3.3 | 0.753 | 0.913 | Valid |
| Kinerja | X2.1.1 | 0.706 | 0.807 | Valid |
|         | X2.1.2 | 0.404 | 0.831 | Valid |
|         | X2.1.3 | 0.557 | 0.819 | Valid |
|         | X2.2.1 | 0.539 | 0.822 | Valid |
|         | X2.2.2 | 0.438 | 0.829 | Valid |
|         | X2.2.3 | 0.379 | 0.833 | Valid |
|         | X2.3.1 | 0.408 | 0.830 | Valid |
|         | X2.3.2 | 0.356 | 0.834 | Valid |
|         | X2.3.3 | 0.592 | 0.817 | Valid |
|         | X2.4.1 | 0.627 | 0.812 | Valid |
|         | X2.4.2 | 0.512 | 0.823 | Valid |
|         | X2.4.3 | 0.475 | 0.826 | Valid |

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Menurut Paramita et al (2021) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS (Statistic Product and Service Solution) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika suatu variabel memiliki nilai  $\alpha > 0.60$ , maka variabel tersebut dikatakan variabel reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel              | Cronbach's Alpha | Standar Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------|------------------|--------------------------------|------------|
| 1  | Pelatihan (X1)        | 0.938            | 0,60                           | Reliabel   |
| 2  | Pengalaman Kerja (X2) | 0.923            | 0,60                           | Reliabel   |
| 3  | Kinerja (X3)          | 0,836            | 0,60                           | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan memenuhi syarat untuk konsistensi. Jadi item-item pertanyaan untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang diteliti memiliki data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila setiap variabel terdistribusi normal. Pedoman yang digunakan peneliti untuk melihat normalitas data dapat dilihat dari uji *nonparametric test* yaitu *Kolmogorov Smirnov* apabila nilai sig. > 0,05 maka memenuhi asumsi normalitas data atau berdistribusi normal. Hasil dari pengujian Normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                |  | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N                                |                |  | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           |  | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation |  | 3.07883497              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       |  | .118                    |
|                                  | Positive       |  | .079                    |
|                                  | Negative       |  | -.118                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                |  | .659                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                |  | .779                    |

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,779. Nilai 0,779 lebih besar dari nilai sig. 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |                         |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
|                           |                             |                           |   |      |                         |

|                  | B      | Std. Error | Beta |       |      | Tolerance | VIF   |
|------------------|--------|------------|------|-------|------|-----------|-------|
| (Constant)       | 10.514 | 5.074      |      | 2.072 | .048 |           |       |
| 1 Pelatihan      | .160   | .055       | .306 | 2.897 | .007 | .977      | 1.024 |
| Pengalaman Kerja | .705   | .102       | .731 | 6.932 | .000 | .977      | 1.024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data terlihat nilai-nilai *tolerance* yang dihasilkan pada masing-masing variabel memiliki nilai VIF 1,024 (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variabel (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka terjadi heterokedastisitas pada penelitian.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

| Correlations   |                         |                 | Pelatihan | Pengalaman Kerja | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-----------------|-----------|------------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Pelatihan               | Correlation     | 1.000     | .028             | .023                    |
|                |                         | Coefficient     |           |                  |                         |
|                |                         | Sig. (2-tailed) | .         | .880             | .901                    |
|                | Pengalaman Kerja        | N               | 31        | 31               | 31                      |
|                |                         | Correlation     | .028      | 1.000            | .153                    |
|                |                         | Coefficient     |           |                  |                         |
|                |                         | Sig. (2-tailed) | .880      | .                | .412                    |
|                | Unstandardized Residual | N               | 31        | 31               | 31                      |
|                |                         | Correlation     | .023      | .153             | 1.000                   |
|                |                         | Coefficient     |           |                  |                         |
|                |                         | Sig. (2-tailed) | .901      | .412             | .                       |
|                |                         | N               | 31        | 31               | 31                      |

Berdasarkan tabel 6. menjelaskan nilai signifikasi yang dihasilkan pada variabel-variabel yaitu pelatihan sebesar 0,901 dan pengalaman kerja sebesar 0,412 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda



Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta pada variabel terikatnya dan atau nilai koefisien *intercept* regresi setiap variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 10.514                      | 5.074      |                           | 2.072 | .048 |
| Pelatihan                 | .160                        | .055       | .306                      | 2.897 | .007 |
| Pengalaman Kerja          | .705                        | .102       | .731                      | 6.932 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6. diketahui persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,514 + 0,160X_1 + 0,705X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,514. Artinya adalah apabila pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) diasumsikan bernilai nol (0), maka Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas 10,514.
2. Nilai koefisien regresi 0,160 menyatakan bahwa jika Pelatihan (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas akan mengalami peningkatan sebesar 0,160 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi 0,705 menyatakan bahwa jika Pengalaman Kerja (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas akan mengalami peningkatan sebesar 0,705 dengan asumsi lokasi dianggap konstan.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Purnomo (2016) untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial sehingga, akan diketahui bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan (1- $\alpha$ ) dan derajat kebebasan untuk dapat menentukan nilai kritis. Pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel atau melihat nilai P-value

masing-masing sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan. Hipotesis menggunakan uji statistik satu sisi (*one tails*). Kriteria diterima atau ditolakny hipotesis adalah:

1. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P\ value < \alpha$ .
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P\ value > \alpha$ .

**Tabel 8. Uji Hipotesis Penelitian**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 10.514                      | 5.074      |                           | 2.072 | .048 |
| Pelatihan        | .160                        | .055       | .306                      | 2.897 | .007 |
| Pengalaman Kerja | .705                        | .102       | .731                      | 6.932 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di tabel 8 yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,897) >  $t_{tabel}$  (2,048) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 masih berada dibawah 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,932) >  $t_{tabel}$  (2,048) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,.

**Tabel 9. Uji F Hitung**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 650.333        | 2  | 325.166     | 32.016 | .000 <sup>b</sup> |

|   |          |         |    |        |  |  |
|---|----------|---------|----|--------|--|--|
| 1 | Residual | 284.377 | 28 | 10.156 |  |  |
|   | Total    | 934.710 | 30 |        |  |  |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Dari tabel 9 diatas diketahui F hitung sebesar 32,016 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,34. Dengan demikian diketahui F hitung (32,016) > F tabel (3,34) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan pelatihan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Bernas.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Kuat atau lemahnya hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .834 <sup>a</sup> | .696     | .674              | 3.18690                    |

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui nilai *adjusted r square* yang dihasilkan sebesar 0,674 hal ini mempunyai arti bahwa variasi kinerja guru pada kolah dasar negeri Bernas sebesar 67,4% dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja, sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Artinya, pelatihan dan pengalaman kerja memberikan kontribusi penting terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterima dan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki para guru akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja guru

Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di Sekolah Dasar Negeri Bernas dengan nilai thitung (2,897) > ttabel (2,048) dan nilai

signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 masih berada dibawah 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hubungan pelatihan dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat, hal tersebut dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki oleh guru di sekolah, dan harus ditingkatkan oleh guru-guru yang ada di sekolah tersebut, Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tercapai tujuan dari sekolah tersebut. Widodo & Widodo (2015) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja guru. Sehingga sekolah harus sangat memperhatikan tingkat keahlian guru agar tercapainya tujuan sekolah yang optimal.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja guru**

Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di Sekolah Dasar Negeri Bernas dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,932) >  $t_{tabel}$  (2,048) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Menurut Halim, (2020). Pengalaman kerja merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja yang dapat di ukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang berpengalaman cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran, sehingga penyampaian kepada peserta didik menjadi lebih jelas, sistematis, dan mudah dipahami. Selain itu, pengalaman kerja yang panjang juga memungkinkan guru untuk lebih bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi di dalam kelas maupun dalam lingkungan sekolah, sehingga potensi munculnya keluhan atau permasalahan dapat diminimalkan. Hal ini secara langsung berdampak pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya menciptakan stabilitas dan produktivitas dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, peningkatan pengalaman kerja guru melalui pelatihan, maupun pemberian kesempatan untuk terus mengembangkan diri perlu menjadi perhatian serius bagi pihak sekolah sebagai salah satu strategi penting dalam mencapai tujuan kerja sekolah yang diharapkan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 31 orang responden yang merupakan guru Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci, diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung}$  (32,016) >  $F_{tabel}$  (3,34) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Sementara nilai  $R^2$  sebesar 0,674 menjelaskan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi

kinerja sebesar 67,4%, sementara sisanya 32,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Octavianus,dkk (2018) mengatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mana diperoleh nilai signifikasinya  $0,000 < 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Bernas Kecamatan Pangkalan Kerinci. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memberikan kontribusi sangat penting terhadap kinerja guru, semakin baik pelatihan yang diterima dan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki para guru maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

## REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdurohim, Zulkarnain, I., Sembiring, R., Gunawan, Patimah, T., Sarsono, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep Dan Teori)*. Kabupaten Purbalinga: CV. Eureka Media Aksara.
- Afdhal, Putri, D., Yusran, R., Martius, Herdiansyah, D., Riyanda, R., et al. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen ( Organisasi dan Perkembangan)*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Amane, A., Santosa, S., Noviant, R., Liniarti, S., Surya, R., Nasution, A., et al. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Jawa Barat: Grup CV. Widina Media Utama.
- Angga, Guru. 2023. Sumber Daya Manusia : Pengertian Menurut Ahli, Fungsi Dan Contoh. <https://www.gramedia.com/best-seller/cara-menulis-daftar-pustaka-dari-internet/>. 24 Agustus 2023.
- Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktek Mengelola Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja dan*. Yogyakarta: KYTA.
- Berutu, Yuliana BR. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Skripsi. Uin Sumatera Utara.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Farida, N., Alliah, A., Zalianty, J., Hardianti, W., Satrya, S., Saputra, F., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bonjosari-Porbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Hafidulloh, Iradawaty, S., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jl. Sawo Raya No.18, Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Irnawaty, Batara, M., & Rundupadang, H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja. *ekoma :Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* , 347-354.
- Indra Marjaya, F. P. (2019, Maret). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 no.1, 129-147.
- Jayanti, K., & Dewi, K. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 75-84.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., et al. (2021). *Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Kota Serang - Baten: CV. AA.Rizky.
- Liya Eri Aristanti. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). *Schoolar*, 1-53.
- Lubis, A. (2023). *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan: Umsu Press.
- Paramita et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Edisi Ketiga. Widya Gama Press: Jawa Timur.
- Purnomo, R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal, Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106-119.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jawa Timur: Kmb Indonesia.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., Asi, L., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Tahta Media Gruop.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.