

Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta

Nurul Fahmi Firmansah^{1*}

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Taman Siswa, Indonesia
Email Correspondensi: fahmie.firmansah23@gmail.com

ABSTRACT

A good teacher is one who can carry out learning activities effectively and efficiently. Effective teacher teaching can be achieved if the selection, training, and performance evaluation processes are carried out correctly and according to procedures. Implementing selection and training within an organization can produce competent and high-quality teachers who are expected to provide a competitive advantage. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of selection, training, and performance evaluation on the teaching effectiveness of teachers at SMK Tamansiswa 1 Jakarta. The research design used a quantitative descriptive method. The sample used was 38 people, using census sampling techniques with multiple regression analysis. The results showed that: First, selection had a strong and significant effect on the teaching effectiveness of teachers at SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Second, training had a strong and significant effect on the teaching effectiveness of teachers at SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Third, performance evaluation had a strong and significant effect on the teaching effectiveness of teachers at SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Fourth, selection, training, and performance evaluation had a very strong and significant effect on the teaching effectiveness of teachers at SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

ABSTRAK

Guru yang baik adalah guru yang dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Efektivitas pengajaran guru dapat dicapai jika proses seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja guru dilakukan dengan benar sesuai prosedur. Penerapan seleksi dan pelatihan dalam suatu organisasi dapat menghasilkan guru yang kompeten dan memiliki kualitas baik yang nanti diharapkan mampu memberikan keunggulan yang kompetitif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi, pelatihan dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang di gunakan berjumlah 38 orang dengan pengambilan sampel teknik sensus dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, seleksi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Kedua, pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Ketiga, evaluasi kinerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Keempat, seleksi, pelatihan dan evaluasi kinerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

ARTICLE HISTORY

Received: 27 Juli 2026

Accepted: 17 Agustus 2026

Published: 18 Agustus 2026

KEYWORDS:

Selection, Training, Performance Evaluation, and Teacher Teaching Effectiveness.

KATA KUNCI

Seleksi, Pelatihan, Evaluasi Kinerja, dan Efektivitas Pengajaran Guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian vital dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi sumber daya manusia di dalamnya. Dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi maka peningkatan mutu sumber daya manusia penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal (Porayow & Sumarauw, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor pendidikan bertujuan untuk menggunakan tenaga pengajar (guru) dengan cara yang efektif dan efisien agar hasil yang diperoleh maksimal. Ada beberapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pemberhentian. Lima aspek manajemen sumber daya manusia tersebut berkaitan dengan efektivitas kerja guru untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses pembelajaran di sekolah (Yulianti et al., 2025).

Dalam mewujudkan efektivitas pengajaran guru, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang mencakup beberapa aspek penting seperti seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Seleksi dan pelatihan menjadi langkah awal yang krusial karena melalui proses ini sekolah dapat memastikan bahwa guru yang direkrut memiliki kompetensi sesuai kebutuhan. Guru yang terampil dan kompeten merupakan modal utama bagi organisasi pendidikan karena kualitas pengajaran yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan pengelolaan SDM yang tepat sekolah dapat membentuk, mengendalikan, serta mengoordinasikan tenaga pendidik secara lebih efektif untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan (Wijaya et al., 2023).

Pengelolaan SDM yang tepat akan melahirkan guru yang hebat. Guru yang hebat adalah mereka yang mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Efektivitas pengajaran ini dapat dicapai apabila proses seleksi guru dilakukan dengan benar sesuai prosedur. Bagi guru baru, program orientasi pada awal masa kerja sangat penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan sekolah serta memahami tugasnya dengan baik. Dengan adanya seleksi, guru akan terdorong untuk terus mengasah kemampuan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan dan strategi organisasi pendidikan (Solehuddin, 2024). Sulistiyani & Rosidah, (2021) menyatakan seleksi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak di suatu lembaga tertentu, setelah mengikuti beberapa tes yang telah diadakan.

Selain proses seleksi faktor lain dalam melaksanakan efektifitas pengajaran guru adalah proses pelatihan yang menjadi salah satu faktor penentu kualitas guru pada organisasi. Proses pelatihan yang bagus akan memberikan komitmen yang kuat pada guru. Menurut Widodo, (2019) pelatihan adalah suatu kegiatan pribadi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Faktor berikutnya yang dapat meningkatkan efektifitas pengajaran guru adalah evaluasi kerja guru. Melalui evaluasi, sekolah dapat menilai sejauh mana guru melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan, sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Hasil evaluasi ini tidak hanya menjadi dasar pemberian umpan balik dan perbaikan pembelajaran, tetapi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalisme. Dengan evaluasi yang objektif dan berkesinambungan, mutu pengajaran dapat ditingkatkan sehingga tujuan pendidikan lebih mudah tercapai. Mangkunegara, (2022) mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja

(*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini dilakukan di SMK Tamansiswa 1 Jakarta yang merupakan salah satu Sekolah Menengah yang ada Jakarta Pusat DKI Jakarta. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas pengajaran guru yang belum maksimal. Hal ini terlihat pada kondisi berikut: guru tidak membuat rencana pembelajaran pada saat hendak melakukan pembelajaran di kelas, guru tidak membuat evaluasi pembelajaran yang dilakukan dalam satu semester, guru tidak membuat program kerja tahunan, guru diberikan porsi mengajar pada mata pelajaran yang bukan berdasarkan latar belakang keilmuan yang dimiliki, guru mengajar pada mata pelajaran yang tidak dikuasainya, fasilitas penunjang kegiatan pembelajaran, seperti media pembelajaran untuk praktek kelas masih terbatas, dan kompetensi tenaga pengajar juga perlu ditingkatkan mengingat masih banyak guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan magister, khususnya di bidang pendidikan.

Permasalahan-permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta masih belum optimal. Ketiadaan rencana pembelajaran, evaluasi yang tidak konsisten, program kerja tahunan yang tidak disusun, serta penugasan mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan menjadi hambatan dalam mencapai mutu pendidikan yang diharapkan. Selain itu, keterbatasan fasilitas pembelajaran dan rendahnya kualifikasi akademik sebagian guru semakin memperkuat indikasi perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk dikaji sejauh mana praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja, berpengaruh terhadap efektivitas pengajaran guru di sekolah tersebut.

Apapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kinerja terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi, pelatihan dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Dari sisi teoretis, penelitian ini dapat menambah referensi yang ada, khususnya mengenai dampak elemen-elemen manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan efektivitas pengajaran guru, serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa dengan pendekatan berbeda atau jumlah sampel yang lebih luas. Sementara dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan SMK Tamansiswa 1 Jakarta dalam memahami pengaruh seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas pengajaran guru, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel kelompok atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat. Menurut

Sugiyono., (2022) metode kuantitatif diartikan sebagai Pendekatan penelitian yang diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel biasanya dilakukan secara acak. Analisis deskriptif berupa analisis mengenai pengaruh variabel seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja terhadap peningkatan efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025 di SMK Tamansiswa 1 Jakarta yang berlokasi di Jl. Garuda No.25 RT 007/004 Gn. Sahari Sel, Kecamatan Kemayoran, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Populasi yang digunakan berjumlah sebanyak 38 orang dan teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah teknik sensus yang di dapat dari tenaga kependidikan dan tenaga administrasi di SMK Tamansiswa 1 Jakarta berjumlah 38 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan 1. teknik kuesioner, teknik ini dipakai untuk memperoleh data dari responden yang berupa data pokok atau data utama. Terdapat dua tipe pertanyaan, yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup, 2. Teknik observasi, digunakan untuk mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut, 3. Studi Kepustakaan, di gunakan peneliti untuk mencari sumber literatur yang didapat dari buku bacaan serta data dari media massa maupun internet, 4. Teknik dokumentasi, tekni ini dilakukan dengan maksud memperoleh data-data yang tersedia di lokasi penelitian seperti dokumen, surat-surat, arsip-arsip maupun catatan-catatan yang diambil dari lokasi penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berfungsi untuk mengukur variabel seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja dan efektivitas pengajaran guru. Kuesioner disusun secara terstruktur yang memuat beberapa item pertanyaan berikut alternatif jawaban. Sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang ada. Item pertanyaan dirancang berdasarkan skala Likert yang memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif, yang bisa berupa kata-kata seperti Sangat Setuju (SS) = Skor 5, Setuju (S)= skor 4, Kurang Setuju (KS)=skor 3, Tidak Setuju (TS)=skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS)=skor 1. Teknik analisis menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik, uji Normalitas, uji Linieritas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Uji Hipotesis, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji signifikan koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi ganda, uji signifikan koefisien korelasi ganda, analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total kepada sampel uji coba. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 38 orang responden, sehingga nilai r kritis yang ditemukan adalah 0,320. Jika nilai korelasi (r) instrumen masing-masing item pernyataan kurang dari 0,320 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel dan Butir Pernyataan	rhitung	rkritis	Keterangan
Variabel X1			
Pertanyaan 1	0,465	0,320	Valid
Pertanyaan 2	0,519	0,320	Valid
Pertanyaan 3	0,448	0,320	Valid
Pertanyaan 4	0,480	0,320	Valid
Pertanyaan 5	0,583	0,320	Valid
Pertanyaan 6	0,478	0,320	Valid
Pertanyaan 7	0,529	0,320	Valid
Pertanyaan 8	0,496	0,320	Valid
Pertanyaan 9	0,520	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,480	0,320	Valid
Pertanyaan 11	0,545	0,320	Valid
Pertanyaan 12	0,548	0,320	Valid
Pertanyaan 13	0,455	0,320	Valid
Pertanyaan 14	0,569	0,320	Valid
Pertanyaan 15	0,528	0,320	Valid
Varibel X2			
Pertanyaan 1	0,458	0,320	Valid
Pertanyaan 2	0,442	0,320	Valid
Pertanyaan 3	0,566	0,320	Valid
Pertanyaan 4	0,475	0,320	Valid
Pertanyaan 5	0,646	0,320	Valid
Pertanyaan 6	0,505	0,320	Valid
Pertanyaan 7	0,491	0,320	Valid
Pertanyaan 8	0,451	0,320	Valid
Pertanyaan 9	0,418	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,576	0,320	Valid
Pertanyaan 11	0,643	0,320	Valid
Pertanyaan 12	0,463	0,320	Valid
Pertanyaan 13	0,670	0,320	Valid
Pertanyaan 14	0,588	0,320	Valid
Pertanyaan 15	0,606	0,320	Valid
Variabel X3			
Pertanyaan 1	0,598	0,320	Valid
Pertanyaan 2	0,697	0,320	Valid
Pertanyaan 3	0,571	0,320	Valid
Pertanyaan 4	0,459	0,320	Valid
Pertanyaan 5	0,586	0,320	Valid
Pertanyaan 6	0,680	0,320	Valid
Pertanyaan 7	0,506	0,320	Valid
Pertanyaan 8	0,547	0,320	Valid

Pertanyaan 9	0,734	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,652	0,320	Valid
Pertanyaan 11	0,574	0,320	Valid
Pertanyaan 12	0,505	0,320	Valid
Pertanyaan 13	0,473	0,320	Valid
Pertanyaan 14	0,437	0,320	Valid
Pertanyaan 15	0,447	0,320	Valid
Variabel Y			
Pertanyaan 1	0,515	0,320	Valid
Pertanyaan 2	0,472	0,320	Valid
Pertanyaan 3	0,701	0,320	Valid
Pertanyaan 4	0,520	0,320	Valid
Pertanyaan 5	0,669	0,320	Valid
Pertanyaan 6	0,440	0,320	Valid
Pertanyaan 7	0,472	0,320	Valid
Pertanyaan 8	0,581	0,320	Valid
Pertanyaan 9	0,472	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,671	0,320	Valid
Pertanyaan 11	0,602	0,320	Valid
Pertanyaan 12	0,614	0,320	Valid
Pertanyaan 13	0,493	0,320	Valid
Pertanyaan 14	0,544	0,320	Valid
Pertanyaan 15	0,558	0,320	Valid

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai seluruh butir pernyataan pada variabel seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja dan efektivitas pengajaran guru hasilnya adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang valid menggunakan **Cronbach's Alpha**. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60. Berdasarkan hasil olah data dengan **SPSS 26** semua variabel dalam penelitian ini terbukti reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	rhitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Seleksi	0,782	0,700	Reliabel
Pelatihan	0,810	0,700	Reliabel
Evaluasi Kinerja	0,847	0,700	Reliabel
Efektivitas Pengajaran Guru	0,838	0,700	Reliabel

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel seleksi adalah 0,782 nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan adalah 0,810, nilai Cronbach's Alpha variabel evaluasi kinerja adalah 0,847, dan nilai Cronbach's Alpha variabel efektivitas pengajaran guru adalah 0,838. Nilai Cronbach's Alpha

keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,700, artinya bahwa seluruh pertanyaan pada variabel penelitian bersifat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji hipotesis, dilakukan **uji asumsi klasik** untuk memastikan model layak sebagai prediktor yang benar, tidak bias, dan dapat diprediksi. Uji kelayakan model mengikuti asumsi **BLUE** meliputi: linearitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan sebagai prasyarat analisis korelasi atau regresi. Dengan **test for linearity** pada taraf signifikansi 0,05, dua variabel dinyatakan linear jika nilai *sig. (Linearity)* < 0,05. Hasil uji linearitas antar variabel ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Seleksi (X1) Terhadap Efektivitas Pengajaran

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between (Combined)	1174,186	18	65,233	3,076	,010
Groups Linearity	889,210	1	889,210	41,937	,000
Deviation from Linearity	284,976	17	16,763	,791	,685
Within Groups	402,867	19	21,204		
Total	1557,053	37			

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut sebesar 0,685 (lebih besar dari 0,05).

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X2) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between (Combined)	1380,436	21	65,735	5,349	,001
Groups Linearity	999,247	1	999,247	81,315	,000
Deviation from Linearity	381,189	20	19,059	1,551	,188
Within Groups	196,617	16	12,289		
Total	1577,053	37			

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data memenuhi syarat regresi linear karena **Sig. linearity** = 0,000 (<0,05) dan **Sig. deviation from linearity** = 0,188 (>0,05).

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between (Combined) Groups	1129,386	18	62,744	2,663	,020
Linearity	817,142	1	817,142	34,681	,000
Deviation from Linearity	312,244	17	18,367	,780	,695
Within Groups	447,667	19	23,561		
Total	1577,053	37			

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut sebesar 0,695 (lebih besar dari 0,05).

Hasil Uji Normalitas

Untuk dapat mengetahui apakah data sampel berasal dari data yang terdistribusi normal, maka perlu diadakan uji sampel Kolmogorov Smirnov (KS) yaitu apabila *Asymp.Sig* > taraf signifikan (α), atau nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65901153
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,064
	Test Statistic	,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067c

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,067 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak ada hubungan linear antar variabel independen. Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika **VIF < 10** dan **Tolerance > 0,10**.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas					
Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,423	6,851			
Seleksi	,256	,202	,221	,303	3,300
Pelatihan	,515	,200	,453	,298	3,354

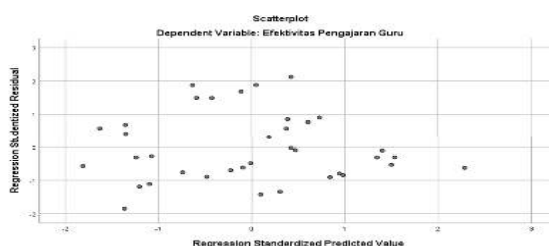
Evaluasi Kinerja	,236	,163	,222	,397	2,518
------------------	------	------	------	------	-------

Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat perbedaan varian residual antar pengamatan. Deteksi dilakukan melalui **scatterplot residual**, jika titik membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas, jika menyebar acak di sekitar garis 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas antara *S_resid* dan *Z_pred* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ε) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Nazir, 2018). Berikut hasil uji Autokorelasi:

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828 ^a	,686	,658	3,81703	1,791

Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Pelatihan, Seleksi

Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,791. Nilai tersebut sesuai dengan kriteria dimana nilai Durbin-Watson 1,791 lebih besar dari 1,000 dan lebih kecil dari 3,000 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis 1

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel seleksi dan variabel efektivitas pengajaran guru, yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9 Korelasi Seleksi (X1) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Correlations			
		Seleksi	Efektivitas Pengajaran Guru
Seleksi	Pearson Correlation	1	,751**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Efektivitas Pengajaran Guru	Pearson Correlation	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menunjukkan hubungan yang **kuat dan signifikan** antara seleksi dan efektivitas pengajaran guru dengan nilai korelasi **0,751** dan signifikansi **0,000 (<0,05)**. Artinya, semakin baik proses seleksi, semakin tinggi efektivitas pengajaran guru. Nilai korelasi antara variabel seleksi dengan variabel efektivitas pengajaran guru adalah 0,751. Dengan demikian nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi Seleksi (X1) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751a	,564	,552	4,37113

a. Predictors: (Constant), Seleksi Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau 56,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,781^2 \times 100\% = 0,564$ (56,4%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 56,4% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh seleksi sedangkan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hubungan fungsional antara variabel seleksi dan variabel efektivitas pengajaran guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Tabel 11 Persamaan Regresi Seleksi (X1) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficientsa			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,408	7,427	
Seleksi	,870	,128	,751

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan fungsional antara variabel seleksi dan variabel efektivitas pengajaran guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 10,408 + 0,870X_1$.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas pengajaran guru sebesar 10,408, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel seleksi akan meningkatkan efektivitas pengajaran guru sebesar 0,870 satuan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, apabila variabel seleksi naik, maka variabel efektivitas pengajaran guru juga naik.

Sebaliknya, apabila variabel seleksi turun, maka variabel efektivitas pengajaran guru juga akan turun.

Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji signifikansi antara variabel seleksi dengan variabel efektivitas pengajaran guru dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12 Uji Signifikansi Seleksi (X1) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,401	,170
Seleksi	6,822	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara seleksi dengan efektivitas pengajaran guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,822 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Hipotesis 2

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel pelatihan dan variabel efektivitas pengajaran guru yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Korelasi Pelatihan (X2) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Efektivitas Pengajaran Guru
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Efektivitas Pengajaran Guru	Pearson Correlation	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara pelatihan dengan efektivitas pengajaran guru adalah 0,796. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi. Nilai korelasi antara variabel pelatihan dengan variabel efektivitas pengajaran guru adalah 0,796. Dengan demikian nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Koefisien Determinasi Pelatihan (X2) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,623	4,00626

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 atau 63,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,796^2 \times 100\% = 0,634$ (63,4%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 63,4% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh pelatihan,

sedangkan 36,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hubungan fungsional antara variabel pelatihan dan variabel efektivitas pengajaran guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Tabel 14 Persamaan Regresi Pelatihan (X2) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,167	6,707	
Pelatihan	,905	,115	,796

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan fungsional antara variabel pelatihan dan variabel efektivitas pengajaran guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear yaitu $\hat{Y} = 8,167 + 0,905X_2$.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas pengajaran guru sebesar 8,167, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan efektivitas pengajaran guru sebesar 0,905 satuan.

Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji signifikansi antara variabel pelatihan dengan variabel efektivitas pengajaran guru dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Uji Signifikansi Pelatihan (X2) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,218	,231
Pelatihan	7,890	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dengan efektivitas pengajaran guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,890 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Hipotesis 3

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel evaluasi kinerja dan variabel efektivitas pengajaran guru, yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16 Korelasi Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Correlations			
		Evaluasi Kinerja	Efektivitas Pengajaran Guru
Evaluasi Kinerja	Pearson Correlation	1	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Efektivitas Pengajaran Guru	Pearson Correlation	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara evaluasi kinerja dengan efektivitas pengajaran guru adalah 0,720. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi. Nilai korelasi antara variabel evaluasi kinerja dengan variabel efektivitas pengajaran guru adalah 0,697. Dengan demikian nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut.

Tabel 17 Koefisien Determinasi Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720a	,518	,505	4,59441

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,720^2 \times 100\% = 0,518$ (51,8%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 51,8% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh evaluasi kinerja, sedangkan 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hubungan fungsional antara variabel evaluasi kinerja dan variabel efektivitas pengajaran guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Tabel 18 Persamaan Regresi Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficientsa			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16,628	7,145	
Evaluasi Kinerja	,768	,123	,720

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan fungsional antara variabel evaluasi kinerja dan variabel efektivitas pengajaran guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear yaitu $\hat{Y} = 16,628 + 0,768X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas pengajaran guru sebesar 16,628 maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel evaluasi kinerja akan meningkatkan efektivitas pengajaran guru sebesar 0,768 satuan.

Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji signifikansi antara variabel evaluasi kinerja dengan variabel efektivitas pengajaran guru dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19 Uji Signifikansi Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,327	,026
Evaluasi Kinerja	6,222	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara evaluasi kinerja dengan efektivitas pengajaran guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 6,222 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Hipotesis 4

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja dan efektivitas pengajaran guru, yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 20 Korelasi Seleksi (X1), Pelatihan (X2), dan Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Correlations				
	Seleksi	Pelatihan	Evaluasi Kinerja	Efektivitas Pengajaran Guru
Seleksi Pearson Correlation	1	,810**	,736**	,751**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
N	38	38	38	38
Pelatihan Pearson Correlation	,810**	1	,741**	,796**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	38	38	38	38
Evaluasi Kinerja Pearson Correlation	,736**	,741**	1	,720**
Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
N	38	38	38	38
Efektivitas Pengajaran Guru Pearson Correlation	,751**	,796**	,720**	,828**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	38	38	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama dengan efektivitas pengajaran guru adalah 0,828. Hal ini berarti bahwa korelasi antara ketiga variabel tersebut termasuk ke dalam kategori sangat kuat, karena berada di antara interval 0,800-1,000 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Nilai korelasi antara variabel seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama dengan variabel efektivitas pengajaran guru adalah 0,828. Dengan demikian nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 21 Koefisien Determinasi Seleksi (X1), Pelatihan (X2), dan Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828a	,686	,658	3,81703

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Pelatihan, Seleksi Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,828^2 \times 100\% = 0,686$ (68,6%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,6% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama terhadap efektivitas pengajaran guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Tabel 22 Persamaan Regresi Seleksi (X1), Pelatihan (X2), dan Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

Lampiran Pengukuran GARA (1)				
Coefficientsa				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,423	6,851	
	Seleksi	,256	,202	,221
	Pelatihan	,515	,200	,453
	Evaluasi Kinerja	,236	,163	,222

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat disimpulkan Persamaan regresi menunjukkan konstanta efektivitas pengajaran guru sebesar **2,423**. Setiap peningkatan **1 satuan seleksi** menambah efektivitas sebesar **0,256**, sedangkan peningkatan **1 satuan pelatihan** menambah sebesar **0,515**.

Hasil uji signifikansi membuktikan bahwa variabel **seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

Tabel 23 Uji Signifikansi Seleksi (X1), Pelatihan (X2), dan Evaluasi Kinerja (X3) Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1081,683	3	360,561	24,747	,000b
Residual	495,370	34	14,570		
Total	1577,053	37			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengajaran Guru

b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Pelatihan, Seleksi

Sumber: hasil olahan SPSS, 2026

Dari hasil uji F di atas menunjukkan bahwa korelasi antara seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama dengan efektivitas pengajaran guru adalah sangat berarti atau signifikan dimana diperoleh nilai Fhitung 24,747 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,80 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru Pada SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau 56,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 56,4% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh seleksi, sedangkan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara seleksi dengan efektivitas pengajaran guru signifikan dimana diperoleh nilai thitung 6,822 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel seleksi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,751, koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,4%, serta nilai t hitung (6,822) > t tabel (2,021) pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin akurat, transparan, dan sistematis proses rekrutmen serta seleksi yang dijalankan oleh lembaga pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat efektivitas pengajaran yang ditunjukkan oleh guru di dalam kelas.

Secara teoritis, seleksi merupakan pintu gerbang utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menyaring calon tenaga pendidik yang memiliki kesesuaian antara kualifikasi individu dengan tuntutan jabatan (person-job fit). Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), proses seleksi tidak hanya menuntut kualifikasi pedagogis umum, melainkan juga keahlian teknis spesifik yang relevan dengan dunia kerja/industri. Sebagaimana dinyatakan oleh Sulistiyan dan Rosidah (2021), seleksi yang komprehensif memastikan bahwa individu yang diterima memiliki keahlian dasar dan potensi adaptasi yang memadai.

Apabila dikaitkan dengan fakta empiris di lapangan, temuan ini memberikan jawaban langsung atas permasalahan ketiadaan perencanaan pembelajaran (lesson plan) dan ketidaksesuaian latar belakang keilmuan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Ketika proses seleksi di awal tidak menguji kompetensi pedagogis dan linieritas keilmuan secara ketat, maka dampak turunannya adalah ketidakmampuan guru dalam menyusun dokumen pembelajaran dan menyampaikan materi secara optimal. Temuan ini sejalan dengan riset Solehuddin (2024) yang mengemukakan bahwa seleksi yang ketat dan transparan berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas pembelajaran serta profesionalisme guru. Oleh karena itu, penetapan kriteria seleksi yang terstandar pada SMK Tamansiswa 1 Jakarta menjadi fondasi krusial bagi keberhasilan mutu proses pengajaran

Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru Pada SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

Berdasarkan analisis data, variabel pelatihan menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,796 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,4% menegaskan bahwa pelatihan menyumbang kontribusi dominan secara parsial dibanding variabel bebas lainnya. Hasil uji keberartian menunjukkan t hitung (7,890) > t tabel (2,021) dengan p-value $0,000 < 0,05$.

Pelatihan (training) berfungsi sebagai instrumen pengembangan kompetensi (capacity building) berkelanjutan untuk menutupi kesenjangan (gap) antara kemampuan riil guru saat ini dengan tuntutan kurikulum yang terus berkembang. Sejalan dengan pandangan Widodo (2019), pelatihan dirancang untuk menguji, memutakhirkan, serta memperluas pengetahuan dan keterampilan praktis peserta. Bagi guru SMK, dinamika perkembangan teknologi dan industri menuntut adanya penyegaran (refreshing) keahlian secara periodik.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta belum memenuhi kualifikasi magister dan masih terkendala dalam penggunaan media pembelajaran praktik. Pelatihan yang terstruktur hadir sebagai solusipraktis untuk mengatasi keterbatasan tersebut. Melalui pelatihan pedagogi, penyusunan perangkat pembelajaran, hingga workshop media digital, kapasitas mengajar guru dapat ditingkatkan secara drastis. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Wijaya et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa diklat guru SMK berdampak signifikan pada penguasaan kelas dan performa mengajar. Sebaliknya, minimnya keikutsertaan guru dalam pelatihan akan berdampak langsung pada stagnasi metode pembelajaran di kelas, sebagaimana diungkapkan pula oleh Yulianti et al. (2025).

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru Pada SMK Tamansiswa 1 Jakarta.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru. Hal ini dibuktikan dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,720, koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,8%, serta t hitung ($6,222$) $>$ t tabel ($2,021$) pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Evaluasi kinerja (performance appraisal) berperan sebagai mekanisme kontrol dan umpan balik (feedback mechanism) dalam manajemen sekolah. Mangkunegara (2022) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses terstruktur untuk menilai apakah pelaksanaan tugas seseorang telah sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam ranah pendidikan, evaluasi tidak bertujuan semata-mata untuk memberikan sanksi atau penghargaan, melainkan sebagai pijakan reflektif untuk perbaikan kualitas instruksional.

Temuan observasi awal yang menunjukkan bahwa guru sering tidak membuat evaluasi pembelajaran semesteran dan program kerja tahunan merupakan implikasi dari belum maksimalnya pelaksanaan evaluasi kinerja yang bersifat objektif dan kontinyu. Ketika evaluasi dilaksanakan secara konsisten oleh kepala sekolah atau tim penjaminan mutu internal, guru terdorong untuk memenuhi standar administratif maupun praktis mengajar. Temuan ini konsisten dengan kajian Porayow dan Sumarauw (2023) serta Yulianti et al. (2025) yang menekankan bahwa kontrol supervisory dan sistem evaluasi kerja yang tepat mampu memacu akuntabilitas serta efektivitas kerja tenaga pendidik secara sistematis.

Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Pengajaran Guru Pada SMK Tamansiwa 1 Jakarta.

Hasil penelitian tentang pengaruh seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama terhadap efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,6% dari efektivitas pengajaran guru dipengaruhi oleh seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi linear menunjukkan bahwa dengan angka konstansta efektivitas pengajaran guru sebesar 2,423, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel seleksi akan meningkatkan efektivitas pengajaran guru sebesar 0,256 satuan. Adapun hasil uji F

menunjukkan bahwa korelasi antara seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama dengan efektivitas pengajaran guru adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 24,747 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,80 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara simultan (bersama-sama), seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,828 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,686 atau 68,6%. Nilai ini menyiratkan bahwa 68,6% variansi efektivitas pengajaran guru di SMK Tamansiswa 1 Jakarta ditentukan secara bersama-sama oleh ketiga faktor MSDM tersebut, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian (seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, maupun kompensasi). Pembuktian hipotesis diperkuat oleh nilai F hitung (24,747) > F tabel (2,80) dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara substantif, integrasi ketiga variabel MSDM ini membentuk suatu siklus pembinaan SDM pendidikan yang holistik (*comprehensive HR ecosystem*). Seleksi berperan menyaring input tenaga pengajar yang potensial dan berkualifikasi. Pelatihan bertindak sebagai proses pembentukan (process) untuk terus meningkatkan dan mengasah kemampuan mengajar guru. Evaluasi Kinerja berfungsi sebagai alat ukur dan pengendalinya (*control & output*) untuk memastikan standar kualitas pengajaran terus terjaga.

Jika salah satu aspek diabaikan misalnya seleksi sudah baik tetapi tidak pernah dilatih, atau dilatih tetapi tidak pernah dievaluasi kinerjanya maka tingkat efektivitas pengajaran guru akan mengalami penurunan. Model persamaan regresi $Y = 2,423 + 0,256X_1 + 0,515X_2 + 0,236X_3$ menegaskan bahwa variabel pelatihan (X_2) memberikan kontribusi perubahan yang paling dominan terhadap efektivitas pengajaran guru, disusul oleh seleksi (X_1) dan evaluasi kinerja (X_3). Implikasi praktisnya, untuk mendongkrak efektivitas pengajaran secara eksponensial, pimpinan SMK Tamansiswa 1 Jakarta dan pihak Yayasan Tamansiswa tidak dapat mengandalkan perbaikan pada satu sektor saja. Pihak manajemen sekolah harus menyelaraskan tata kelola rekrutmen/seleksi yang presisi, menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan industri/kurikulum, serta memberlakukan sistem evaluasi kinerja transparan berorientasi pengembangan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap data yang ada, kita bisa menyimpulkan dan juga merupakan jawaban pertanyaan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut:

1. Seleksi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap efektivitas pengajaran ($r = 0,751$; $R^2 = 56,4\%$; thitung 6,822 > 2,021; sig. 0,000).
2. Pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan ($r = 0,796$; $R^2 = 63,4\%$; thitung 7,890 > 2,021; sig. 0,000).
3. Evaluasi kinerja berpengaruh kuat dan signifikan ($r = 0,720$; $R^2 = 51,8\%$; thitung 6,222 > 2,021; sig. 0,000).
4. Seleksi, pelatihan, dan evaluasi bersama-sama berpengaruh sangat kuat dan signifikan ($r = 0,828$; $R^2 = 68,6\%$; Fhitung 24,747 > 2,80; sig. 0,000).

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka dari hasil penelitian ini peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Seleksi Guru: Sekolah perlu konsisten dalam rekrutmen meski memakan waktu, melibatkan guru yang ada, serta mendapat dukungan penuh dari yayasan agar diperoleh guru dengan kualifikasi akademik yang sesuai.
2. Pelatihan Guru: Kepala sekolah diharapkan terus mendukung pelatihan berkelanjutan, melakukan evaluasi pasca-pelatihan, sehingga peningkatan kinerja guru dapat tercapai.
3. Evaluasi Kinerja: Penilaian guru harus objektif berdasarkan kualitas, kuantitas, konsistensi, sikap, dan tanggung jawab, serta hasilnya perlu disampaikan kepada guru sebagai bahan perbaikan.

Efektivitas Pengajaran: Sekolah perlu mendorong kreativitas guru melalui pelatihan, workshop, seminar, dan MGMP, disertai motivasi dari kepala sekolah agar guru lebih bertanggung jawab dan inovatif dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- [2] Nazir, M. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [3] Porayow, P. A. R. N. T., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompetensi Guru, dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA/SMK Katolik di Kota Tomohon. *Jurnal EMBA*. Vol. 11, No. 4. Hlm 358-369.
- [4] Solehuddin. (2024). Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SD Harapan Deli Serdang. *AL-Fatih: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*. Vol. VII, No. 2. Hlm 134-154.
- [5] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sulistiyani, T. A., & Rosidah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. In Yogyakarta: Gava Media.
- [7] Widodo. (2019). *Manajemen Pelatihan*. In Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Khofi, M. B., & Wafi, I. (2025). Prinsip-prinsip manajemen keuangan di sekolah: Implementasi dan dampaknya. *Hatta: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 1-12.
- [9] Wijaya, C. O., Yulianti, D., & Herpratiwi. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *AKADEMIKA: Jurnal Teknologi Pendidikan*. Vol. 12, No. 1. Hlm 231-237.
- [10] Yulianti, A., Mudah, Riska As Sevilla Zulfa Huriyah Dina Kazimah, A., & Pratiwi, D. A. (2025). Dampak Kurangnya Pelatihan Terhadap Efektivitas Penerapan Kurikulum Merdeka Di SDN Belitung Selatan 7. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*. Vol. 4, No. 1. Hlm 151-155.
- [11] Murniati, N. A. N. (2026). Orchestrating Research Culture: Principal's Strategic Planning in Institutionalizing Mandatory Youth Scientific Work Literacy. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 15(2), 278-286.