

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
GURU PAUD DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

ESI FATHMA NURSYAMSI
NPM :2202120246



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH B
ANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ESI FATHMA NURSYAMSI
NPM :2202120246

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU
PAUD DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tawisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE,M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Iqbal Ramzani P, SE, ME.
NIK.19930128 202011 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Faridzi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK.19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ESI FATHMA NURSYAMSI
NPM :2202120246

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU
PAUD DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK : 19730921 199901 2 001

Anggota


Suryani Murad, SE,M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001

Anggota


Iqbal Ramzani P, SE, ME.
NIK.19930128/202011 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Turwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan



ESI FATHMA NURSYAMSI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Esi Fathma Nursyamsi
NPM : 2202120246
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2024

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Esi Fathma Nursyamsi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Marzuki Ali (Almarhum), Ibunda Rahmah Fadhilah (Almarhumah), beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Ikbal Ramzani P, SE, ME Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Suami tercinta Darma Putra Aljariji yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
7. Ibu kepala Dinas Pendidikan Gusvizarni, S.Pd yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
8. Serta keponakan saya (Ns. Raisha Iswatina, S.Kep, Wardatun Uyuni, S.IP, Drh. Adisti Damayanti) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Anak-anak saya tercinta (Sahila Inayah, Rijalul Fathir Rizky, Raqi Addinal dan Sit Fathia Humaira) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kawan-kawan saya tercinta (Sri Priyanningsih, ST dan Lili Suryani, S.Pd) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Hormat Saya,

Esi Fathma Nursyamsi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Guru	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru	13
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja Guru	13
2.1.2 Kompetensi	14
2.1.2.1 Definisi Kompetensi	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	16
2.1.2.3 Macam-Macam Kompetensi	17
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	18
2.1.3 Pelatihan	18
2.1.3.1 Definisi Pelatihan	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	20
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan.....	21
2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja	21
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Peneliatian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	28
3.1.4 Horizon Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis	29
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	29

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Validitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reabilitas	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.2.2 Pengujian Data	41
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	42
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	47
4.2.4.1 Uji Normalitas	47
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	48
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	48
4.2.5 Pengujian Hipotesis	49
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	52
4.3 Implikasi Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horizon Waktu	28
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.4 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	40
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	41
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	43
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kompetensi	44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pelatihan	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	50
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	52
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	47
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	49

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

ESI FATHMA NURSYAMSI

NPM :2202120246

Pembimbing 1. Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing 2. Ikbal Ramzani P, SE, ME

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai pada guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh kompetensi dan pelatihan. Semakin bagusnya kompetensi seorang guru serta semakin banyaknya pelatihan yang diikuti oleh guru maka semakin besar peluang bagi guru Paud di Kabupaten aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Guru

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND TRAINING ON THE
PERFORMANCE OF PRESCHOOL TEACHERS IN SOUTHWEST ACEH
DISTRICT**

ESI FATHMA NURSYAMSI
NPM: 2 202120246

Supervisor 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Supervisor 2. Ikbal Ramzani P, SE, ME

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of competency and training on the performance of early childhood teachers in Southwest Aceh Regency . The method used is a quantitative method which aims to test hypothesis that has been determined to be used For research on population as well as sample specific , data collection with using instruments research , as well data analysis . Determining the sample for this study used the Slovin technique . The sample used in this research was 87 employees of preschool teachers in Southwest Aceh Regency and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that competency partially influences the performance of early childhood teachers in Southwest Aceh Regency. Competence partially influences the performance of preschool teachers in Southwest Aceh Regency. Competency and training simultaneously influence the performance of preschool teachers in Southwest Aceh District . Increasing teacher performance is determined by competency and training. The better a teacher's competency and the more training the teacher participates in, the greater the opportunity for early childhood education teachers in Southwest Aceh Regency to improve their performance.

Keywords : *Competence, Training, Teacher Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan. Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk dapat menghasilkan peserta didik/sumber daya manusia yang berkualitas maka harus melalui dunia pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya. Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan.

Untuk mendukung terwujudnya pendidikan yang berkualitas perlu adanya proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar,

proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dewasa ini.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta, penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian, guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar sesuai dengan harapan sekolah.

Keberhasilan organisasi/sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kinerja guru, kompetensi dan pelatihan yang baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan itu sendiri seperti guru dan peserta didik. Dalam hal ini guru mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan tersebut diperlukan guru yang profesional yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. . Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pelatihan dan motivasi kerja.

Menurut Arafat dan Juliansyah (2023:2456) mengatakan kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab.

Mengingat kinerja guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki

faktor-faktor pendukung kinerja guru tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kompetensi dan pelatihan guru yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru.

Salah satu faktor yang mendorong terwujudnya kinerja adalah adanya kompetensi guru yang mendukung. Seorang guru dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan mudah melaksanakan pekerjaannya apabila memiliki kompetensi yang mumpuni. Oleh karena itu kompetensi guru haruslah diperhatikan dalam memilih seorang pengajar dan kompetensi seorang guru haruslah terus diasah agar dapat mengajar dengan cara terbaik kepada anak didiknya.

Dimana menurut Coleman dalam Zulfahmi, Marantika dan Zulher (2022:859), kompetensi merupakan bentuk kemampuan yang dimiliki oleh guru dari hasil perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi sosial dan spritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacupada persyaratan kerja yang.Kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pelatihan. Dimana pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Jackson dalam Manoppo dan Koleangan (2021:336) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana guru non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyalurkan keinginan individu yang kuat pada organisasi

Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari tiga faktor utama yaitu tahap identifikasi kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Keberhasilan program pelatihan akan terlihat dari cara kerja dan hasil kerja para guru setelah mengikuti program pelatihan. Untuk bisa mengetahui apakah

pelatihan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar meningkatkan kinerja para guru, maka organisasi perlu melakukan penilaian kerja pegawai.

Kompetensi dan pelatihan bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat masalah masalah baru, prosedur prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang. Kompetensi dan pelatihan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja guru. Karena kompetensi dan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan dan survey awal dengan 20 guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya menunjukkan bahwa masih banyak faktor yang menyebabkan penurunan kinerja guru. Diantanya penyebabnya adalah masih banyak guru yang belum memiliki tingkat kompetensi yang memadai, seperti masih adanya guru yang kurang disiplin membuat rencana pembelajaran dalam setiap pertemuan, kurang minat mencari referensi tambahan yang berkaitan dengan materi pembelajaran dan masih kurangnya penggunaan Media atau Alat Permainan Edukatif (APE) pada saat kegiatan pembelajaran, guru-guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya masih kurang kreatif dalam membuat media atau Alat Permainan Edukatif (APE). Guru masih banyak yang menggunakan buku LKS pada saat kegiatan pembelajaran. Guru lebih fokus pada pembelajaran baca, tulis dan berhitung pada saat kegiatan pembelajaran.

Selain itu guru kurang kreatif dalam merancang kegiatan pembelajaran, guru hanya monoton pada pemakaian media buatan pabrik. Guru kurang bisa memanfaatkan media-media yang ada dilingkungan sekitar. Sebagian guru masih

belum terbiasa menyiapkan Media atau Alat Permainan Edukatif (APE) pada saat kegiatan pembelajaran.

Dampak dari rendahnya kompetensi guru paud disebabkan masih adanya guru paud yang memiliki jenjang pendidikan akhir SMA yang di percaya untuk menjadi guru paud. Hal ini dilakukan karena ketiadaan tenaga pendidik di bidang paud. Kurangnya pengetahuan mereka terhadap perkembangan anak membuat suasana belajar terkesan sangat monoton dengan kegiatan yang juga kurang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini. Berdampak pembelajaran yang diterima anak kurang membangun kreativitas dan kurang membangun tumbuh kembang perilaku anak. Pembelajaran kurang inovatif dan suasana belajar terlihat kurang menarik bagi anak-anak.

Sedangkan mengenai pelatihan pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya perhatian terhadap pelatihan yang ada. Pelatihan yang biasanya diikuti oleh paud di Kabupaten Aceh Barat Daya adalah penataran-penataran dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Namun demikian masih belum menunjukkan hasil yang maksimal dan kinerja guru masih dirasa kurang memuaskan. Selain itu pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai/guru belum dapat dipraktikkan oleh guru di sekolah karena berbagai sebab.

Dari keluhan beberapa guru, sering kali tidak ada kesempatan untuk mempraktikkan ketrampilan yang baru diperoleh dari pelatihan karena terhambat berbagai faktor, antara lain kurangnya penghargaan dari atasan, ketiadaan biaya implementasi, dan lebih mendesaknya tuntutan kurikulum yang harus diselesaikan. minimnya pelatihan yang diadakan terhadap kinerja guru paud di

Kabupaten Aceh Barat Daya, menyebabkan menurunnya kinerja para guru yang berdampak pada penurunan nilai pada anak didik mereka.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pelatihan dan motivasi kerja dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada seluruh guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan kompetensi, pelatihan dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh kompetensi dan pelatihan pada guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya kemudian bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja guru guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kristianti (2021:118) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan

kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Arafat dan Juliansyah (2023:2456) mengatakan kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab.

Menurut Ilyas dalam Mulyadi, Efriani dan Subhan (2022:76) mengatakan Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran, dan komitmen menjalankan tugas. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru merupakan prestasi atau hasil kerja seorang guru selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki. Itulah sebabnya guru adalah pekerjaan profesional yang memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang yang bukan guru.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks dalam menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Ilyas dalam Mulyadi, Efriani dan Subhan (2022:78) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi(sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha

mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Adapun indikator dari kinerja guru menurut Hakim, Kamase dan Arfah (2021:101) diantara lain yaitu :

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
5. Memahami dan pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
6. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun denganpeserta didik.
7. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

2.1.1.4 Tujuan Penilain Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Menurut Akbar (2020:35) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

1. Pengembangan profesi dan karier guru;
2. Pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
3. Cara meningkatkan kinerja guru;
4. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru

5. Mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training;
6. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
7. Penyempurnaan manajemen sekolah;
8. Penyediaan informasi untuk sekolah.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Beberapa bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, ketrampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, ketrampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, ketrampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, ketrampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, ketrampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif serta ketrampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor-faktor psikologi yang dialami oleh siswa.

Menurut Coleman dalam Zulfahmi, Marantika dan Zulher (2022:859), kompetensi merupakan bentuk kemampuan yang dimiliki oleh guru dari hasil perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi sosial dan sprtual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya secagai tenaga pendidik.

Menurut Robbin dalam Hasono dan Khasanah (2021:651), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggungjawab dan layak di mata pemangku kepentingan.

Menurut Mulyasa dalam Hasbi, Mulyadi dan Ilyas (2021:41) kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang ada pada diri seseorang, menjadi unsur pokok yang memungkinkannya untuk menunjukkan perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan baik. Keberadaan kompetensi dianggap memiliki pentingnya yang signifikan dalam menjalankan suatu profesi. Kemampuan guru, yang tercermin dalam pemikiran dan tindakan yang cerdas dan bertanggung jawab, menjadi syarat utama dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan setelah mengikuti proses pembelajaran khusus.

Dari beberapa pengertian tentang kompetensi guru diatas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Santi dalam Zulfahmi dan Zulher (2022:602) bahwa kompetensi seorang guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai yang ada dalam diri seorang guru.
- b. Keterampilan yang ada dalam diri seorang guru baik itu keterampilan mengajar ataupun diluar kegiatan mengajar.
- c. Pengalaman yang pernah dilalui oleh seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar.
- d. Karakteristik yang ada dalam diri seorang guru.
- e. Motivasi baik itu melalui diri sendiri ataupun orang lain sesama guru.
- f. Tingkat emosional yang ada dalam diri seorang guru.
- g. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang guru.
- h. Budaya organisasi yang pernah diikuti oleh seorang guru.

Dan faktor-faktor tersebut dapat menjadikan kompetensi seorang guru menjadi lebih baik dan efektif jika seorang guru bersedia untuk secara terus-menerus belajar dengan secara aktif mengenai peningkatan kompetensi dalam diri Guru tersebut.

Sedangkan menurut Djamarah dalam Mahshunah (2020:13) mengatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru yaitu sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan
Perbedaan latar belakang pendidikan guru akan mempengaruhi proses dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu sangat penting bagi suatu instansi pendidikan dalam memperhatikan latar belakang pendidikan dari Guru agar dapat terlaksananya proses belajar mengajar yang diharapkan dan agar tercapainya visi dan misi dari suatu instansi dengan baik.
2. Pengalaman Mengajar
Pengalaman mengajar bagi seorang Guru merupakan suatu hal yang penting dan sangat berharga. Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Untuk itu guru sangat memerlukannya, sebab pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan dan diterima selama duduk di bangku sekolah lembaga pendidikan formal.

2.1.2.3 Macam-Macam Kompetensi

Menurut Sudaryono dalam Utami dan Rismayadi (2022:99) kompetensi guru menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian,

kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial .Adapun yang dimaksud keempat jenis kompetensi diatas adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian guru berkaitan dengan perilaku guru dalam kehidupannya. Guru dituntut berakhlak mulia, berperilaku stabil dan berwibawa serta dapat memberikan teladan yang baik untuk peserta didik.
2. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik
3. Kompetensi Profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik atau mata pelajaran yang diampu.
4. Kompetensi Sosial merupakan kemampuan atau kecakapan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

Jika ditelaah secara mendalam dari keempat kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru. Kompetensi pedagogik guru merupakan kompetensi utama yang harus dipraktekkan dan dikuasai dalam proses belajar mengajar. Dengan guru memahami adanya tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam mempraktekkan kompetensi pedagogik. Maka efektivitas pembelajaran akan berjalan dengan baik. Penguasaan anak didik, menyampaikan materi dengan menyenangkan, penilaian berjalan secara objektif, hasil pembelajaran terus ditindak lanjuti, dan pengembangan terus dilakukan dengan baik dan dinamis. Sehingga dalam pembahasan ini, hanya kompetensi pedagogik saja yang akan dibahas dalam pembahasan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut Istijanto dalam Ajitama (2023:1226) menyatakan bahwa indikator dari kompetensi guru adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman. Adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan. Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.
4. Sikap. Adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
5. Minat. Adalah kecenderungan untuk melakukan suatu perbuatan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut Jackson dalam Manoppo dan Koleangan (2021:336) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang..

Sedangkan menurut Widodo dalam Karen dan Tewal (2021:1334) mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang

sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Gomes dalam Setyowati (2023:133), bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Menurut Kunandar dalam Zulfahmi, Marantika dan Zulher (2022:861), pelatihan yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama-sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah-masalah yang bersifat teoritis maupun yang bersifat raktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik guru sehingga dapat menyelesaikannya sesuai tugas masing-masing. Pelatihan dilakukan untuk menghasilkan guru yang memiliki kemampuan berfikir yang baik dalam kegiatan pembelajaran seperti dalam kegiatan menyusun kurikulum, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP dan lain sebagainya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai dalam Hendra (2020:4) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
6. Evaluasi Pelatihan
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat dirasakan. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hendra (2020:5), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja

4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Istijanto dalam Dewi dan Agustina (2022:198), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Hasono dan Khasanah (2021) dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal. Variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal.

Penelitian ini dilakukan oleh Gutaran, Pogo dan Saluy (2021) dengan judul pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh dari ketiga variabel tersebut sebesar 70% dari hasil nilai R atau koefisien determinasi sebesar 0,700.

Penelitian ini dilakukan oleh Ajitama (2023) dengan judul pengaruh kompetensi, pelatihan dan perkembangan karier terhadap kinerja guru Negeri Se Kecamatan Batang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh

kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SD Negeri se kecamatan Batang. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Guru pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang. Ada pengaruh perkembangan karier terhadap kinerja Guru pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang.

Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad dan Walid (2022) dengan judul pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri kecamatan Batulappa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru (X1) dan iklim organisasi (X2) secara parsial ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Kecamatan Batulappa.

Penelitian ini dilakukan oleh Utami Rismayadi dan Sumarni (2022) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jatisari Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
1	Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal Hasono dan Khasanah (2021)	Kuantitatif, regresi linier berganda	Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal	- Variabel independent Kompetensi dan pelatihan Variabel dependent Kinerja Guru - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- Variable motivasi - sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh pelatihan,	Kuantitatif, Regresi	Pelatihan memiliki pengaruh yang	- Variabel independent	- Variable motivasi

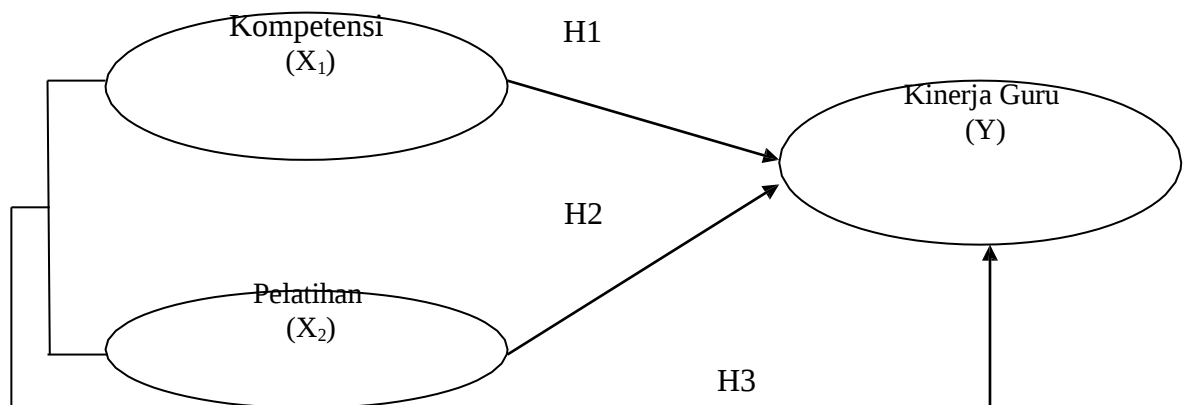
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
	motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Gutaran, Pogo dan Saluy (2021)	Linier Berganda	signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru	Kompetensi dan pelatihan Variabel dependent Kinerja Guru - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan perkembangan karier terhadap kinerja guru Negeri Se Kecamatan Batang. Ajitama (2023)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SD Negeri se kecamatan Batang. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Guru pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang. Ada pengaruh perkembangan karier terhadap kinerja Guru pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang	- Variabel independent Kompetensi dan pelatihan Variabel dependent Kinerja Guru - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- Variabel perkembangan karier - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri kecamatan Batulappa. Ahmad dan Walid (2022)	Kuantitatif Regresi Linier Berganda,	Kompetensi guru (X1) dan iklim organisasi (X2) secara parsial ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Kecamatan Batulappa	- Variabel independent Kompetensi Variabel dependent Kinerja Guru - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- Variabel iklim organisasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kompetensi	Kuantitatif Regresi	kompetensi berpengaruh	- Variabel independent	Sampel penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
	terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jatisari Karawang. Utami Rismayadi dan Sumarni (2022)	Linier Berganda,	signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari	Kompetensi Variabel dependent Kinerja Guru - teknik pengumpulan dan teknik analisis data	dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Ahmad dan Walid 2022)

2.4 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

H₂ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

H₃ : Diduga kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu kompetensi dan pelatihan dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini di Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada seluruh guru paud yang ada di kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu kompetensi, pelatihan, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada guru yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2022:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

- a. Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi seluruh guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 677 orang yang merupakan guru paud keseluruhan.
- b. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 guru yang ada pada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$n = 87,1$ responden

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 87 guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja guru dan variabel bebas kompetensi dan pelatihan seperti pada Tabel 3.4:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Guru (Y)	Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Arafat dan Juliansyah (2023:2456)	1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik Kuantitas 2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip 3. Mampu mengembangkan kurikulum 4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik 5. Memahami dan pengembangan potensi 6. Berkomunikasi secara efektif 7. Melakukan penilaian dan evaluasi. Hakim, Kamase dan Arfah (2021:101)	Likert	A1-A7
1	Kompetensi (X ₁)	Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku. Ardana dalam Aidah dan Ratnasari (2020:124)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Minat. Istijanto dalam Ajitama (2023:1226)	Likert	B1-B5
2	Pelatihan (X ₂)	Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Primadana (2020:27)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran. Dewi dan Agustina (2022:198)	Likert	C1-C6

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Variabel Kinerja Guru
a	= Konstanta
X ₁	= Variabel Kompetensi
X ₂	= Variabel Pelatihan
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent

(Imam Ghozali, 2022:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{02} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Kompetensi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat Daya khususnya pada bidang guru Paud. Sekarang dipimpin oleh ibu Gusvizarni, S.Pd. kantor. Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan meliputi pembiayaan, kurikulum, kebijakan dan standar, pendidikan dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu, serta sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini, masyarakat, dan pendidikan dasar.

Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan. Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas pembantuan yang pertama, wajib berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan instansi lain yang relevan. Yang kedua, menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada bupati dengan tembusan kepada Gubernur, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Dinas Pendidikan Provinsi. Adapun Tugas khusus dari bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan pendidikan non formal yaitu:

1. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

2. Untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
 - b. Pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini, dan pendidikan nonformal
 - c. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan nonformal;
 - d. Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
 - e. Penyusunan bahan pembinaan kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini, dan pendidikan nonformal;
 - f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
 - g. Pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini, dan pendidikan nonformal;

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 87 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	0	0
2	Wanita	87	100
Jumlah		87	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 100 orang responden (100%) dan pria sebanyak 0 orang responden (0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	11	12,6
2	26-35 Tahun	32	36,8
3	36-45 Tahun	27	31,0
4	≥ 46 Tahun	17	19,5
Jumlah		87	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 11 orang (12,6%), 26-35 tahun sebanyak 32 orang (36,8%), 36-45 tahun sebanyak 21 orang (31,0%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 17 orang (19,5%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	8	9,2
3	Diploma	26	29,9
4	Sarjana	53	60,9
5	Pasca Sarjana	0	0
Jumlah		87	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (9,2%), yang berpendidikan diploma sebanyak 26 orang (29,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 53 orang (60,9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	19	21,8
2	4-6 Tahun	38	43,7
3	7-9 Tahun	18	20,7
4	≥ 10 Tahun	12	13,8
Jumlah		87	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 19 orang (21,8%), responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 38 orang (43,7%), responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 18 orang (20,7%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 12 orang (13,8%)

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=87)	Hasil Uji
1	Kinerja Guru (Y)	Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik Kuantitas	0,386	0,213	Valid
2		Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip	0,822	0,213	Valid
3		Mampu mengembangkan	0,697	0,213	Valid
4		Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	0,815	0,213	Valid
5		Memahami dan pengembangan potensi	0,554	0,213	Valid
6		Berkomunikasi secara efektif	0,828	0,213	Valid
7		Melakukan penilaian dan evaluasi	0,735	0,213	Valid
1	Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan	0,582	0,213	Valid
2		Pemahaman	0,756	0,213	Valid
3		Kemampuan	0,601	0,213	Valid
4		Sikap	0,529	0,213	Valid
5		Minat	0,737	0,213	Valid
1	Pelatihan (X ₂)	Instruktur	0,671	0,213	Valid
2		Peserta	0,822	0,213	Valid
3		Materi	0,855	0,213	Valid
4		Metode	0,822	0,213	Valid
5		Tujuan	0,855	0,213	Valid
Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)					
6		Sasaran	0,482	0,213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,213) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,837	0,60	Handal
Pelatihan (X_2)	0,909	0,60	Handal
Kinerja Guru (Y)	0,893	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel kompetensi (X_1) dengan nilai 0,837 dan pelatihan (X_2) dengan nilai 0,909, dan kinerja guru (Y) dengan nilai 0,893. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja guru.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas	44	50,6	37	42,5	6	6,9	0	0	0	0	4,44
2	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	46	52,9	27	31,0	14	16,1	0	0	0	0	4,37
3	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan	39	44,8	30	34,5	18	20,9	0	0	0	0	4,24
4	Saya menggunakan alat bantu mengajar (audio-visual) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik	34	39,1	35	40,2	18	20,7	0	0	0	0	4,18
5	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik	34	39,1	37	42,5	16	18,4	0	0	0	0	4,21
6	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik	31	35,6	40	46,0	16	18,4	0	0	0	0	4,17
7	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian	30	34,5	38	43,7	19	21,8	0	0	0	0	4,13
	Nilai Rerata											4,25

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja guru pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya menggunakan

berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya menggunakan alat bantu mengajar (audio-visual) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja guru diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel manajemen talenta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Kompetensi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memberi pelajaran kepada anak didik sesuai dengan pengetahuan saya	39	44,8	34	39,1	14	16,1	0	0	0	0	4,29
2	Saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi pembelajaran	40	46,0	28	32,2	19	21,8	0	0	0	0	4,24
3	Saya mengajar sesuai dengan bidang kemampuan yang saya miliki	40	46,0	30	34,5	17	19,5	0	0	0	0	4,26

No	Kompetensi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja	36	41,4	33	37,9	18	20,7	0	0	0	0	4,21
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	34	39,1	37	42,5	16	18,4	0	0	0	0	4,21
Nilai Rerata												4,24

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memberi pelajaran kepada anak didik sesuai dengan pengetahuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi pembelajaran diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya mengajar sesuai dengan bidang kemampuan yang saya miliki diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompetensi diperoleh nilai rerata sebesar 4,24(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	36	41,4	32	36,8	19	21,8	0	0	0	0	4,20

No	Pelatihan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	30	34,5	38	43,7	19	21,8	0	0	0	0	4,13
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	34	39,1	35	40,2	18	20,7	0	0	0	0	4,18
4	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	30	34,5	38	43,7	19	21,8	0	0	0	0	4,13
5	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	34	39,1	35	40,2	18	20,7	0	0	0	0	4,18
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	34	39,1	37	42,5	16	18,4	0	0	0	0	4,21
Nilai Rerata												4,17

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

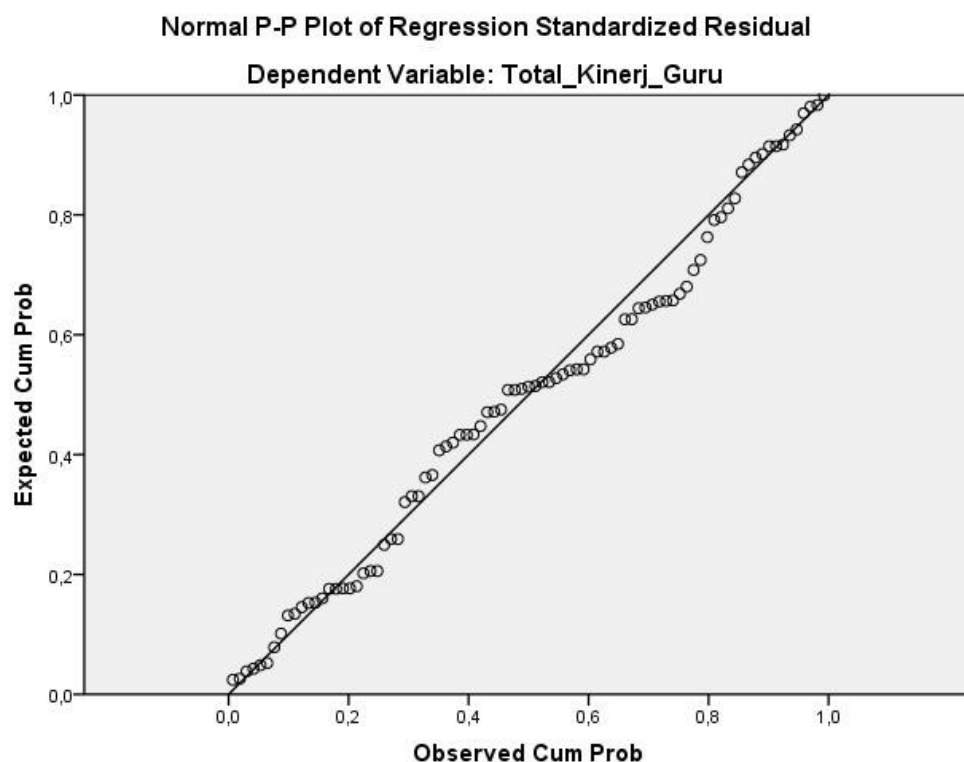
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju, saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju, metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju, setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju, pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4.17(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Kompetensi	,818	1,223
Total_Pelatihan	,818	1,223

a. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

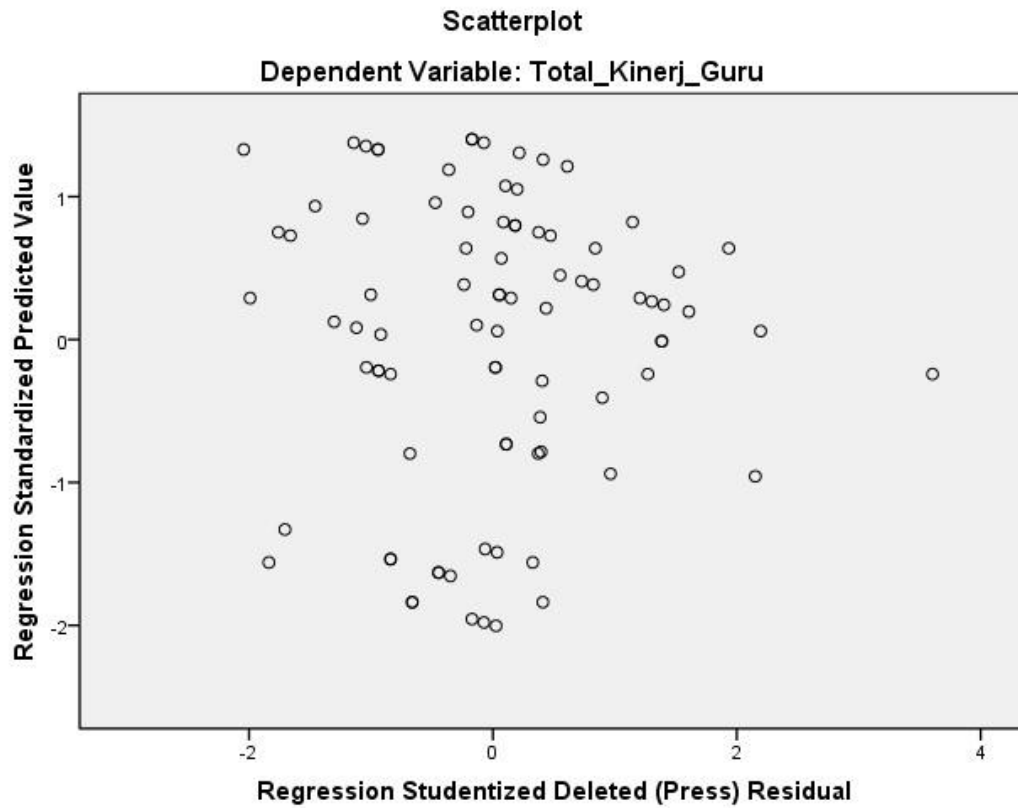
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,239	1,022		1,212	,029
	Total_Kompetensi	,292	,225	,103	3,605	,001
	Total_Pelatihan	,984	,930	,923	3,278	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,239 + 0,292X_1 + 0,984X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 1,239$

Berarti apabila variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja guru (Y) akan bernilai 1,685.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,292$

Kompetensi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,292. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja guru (Y) naik sebesar 0,292 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,984$

Pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,984. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap

kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,984 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kompetensi (X_1)

Pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,605) > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) pada guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kompetensi (X_1), semakin tinggi kinerja guru (Y) dan sebaliknya.

b. Pelatihan (X_2)

Pada variable pelatihan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,278) > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) pada guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_2), semakin tinggi kinerja guru (Y) pada guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290,155	2	645,078	705,880	,000 ^a
	Residual	76,764	84	,914		
	Total	1366,920	86			

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $705,880 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,107 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,944	,943	,956

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,972. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan kinerja guru (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,943 atau 94,3%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 94,3%, sedangkan 5,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kerjasama tim.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru artinya guru Paud Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan kompetensi seperti, kepala sekolah selalu memperhatikan kompetensi gurunya supaya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan merespon informasi yang didapat untuk dimanfaatkan dalam mengajar. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi serta dapat meningkatkan kinerja guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya artinya guru Paud Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan pelatihan guru seperti, lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada guru dan mendorong guru semangat dalam mengikuti pelatihan serta metode penyajian pelatihan yang diikuti sesuai dengan yang dibutuhkan oleh guru Paud, hal ini dapat meningkatkan pelatihan guru sehingga besar peluang bagi guru Paud di Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja guru ditentukan oleh kompetensi dan pelatihan. Semakin bagusnya kompetensi seorang guru dalam mengaajar serta semakin banyaknya pelatihan yang diikuti oleh guru maka semakain besar peluang bagi guru Paud di Kabupaten aceh Barat Daya dalam dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya).
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya).
3. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru paud di Kabupaten Aceh Barat Daya).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi guru paud Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperbaiki variabel kinerja guru pada indikator melakukan penilaian dan evaluasi seperti lebih memperhatikan kinerja pegawai supaya dapat melakukan penilaian terhadap anak didik dengan berbagai teknik dan jenis.
2. Disarankan untuk guru Paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperbaiki variabel kompetensi pada indikator sikap dan minat, seperti bagi tiap kepala sekolah untuk memperhatikan kompetensi gurunya supaya

menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan merespon informasi yang didapat untuk dimanfaatkan dalam mengajar

3. Disarankan untuk guru Paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperbaiki variabel pelatihan pada indikator peserta pelatihan dan metodenya seperti, bagi tiap-tiap kepala sekolah Paud yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada guru dan mendorong guru semangat dalam mengikuti pelatihan serta metode penyajian dalam pelatihan yang diikuti sesuai dengan yang dibutukan oleh guru Paud.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri kecamatan Batulappa. *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*, 1(1), 1-13.
- Ajitama, I. D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Perkembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Negeri Se Kecamatan Batang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 1218-1229.
- Arafat, Y., & Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 6(1), 2449-2464.
- Arianty, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 190-201.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 5(2),
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Harsono, C., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 648-662.

- Hasbi, H., Muliyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, dan Kondisi Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).34-49
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).1332-1344
- Kristiani, I. Q., & Susilo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Mahshunah, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar, Dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Madrasah Tsanawiyah Al-Fattah Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). 335-344
- Mulyadi, D., Efriani, D., Edi, I., & Subhan, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Organizational Citizenship Behavior Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).73-84
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Setyowati, A. W. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 130-137.

Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Utami, A. P., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jatisari. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 96-104.

Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854-872.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Paud Di Kabupaten Aceh Barat Daya)

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya Esi Fathma Nursyamsi (2202120246) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN I

A. Kinerja Guru (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas					
2	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
3	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan					
4	Saya menggunakan alat bantu mengajar (audio-visual) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik					
5	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik					
6	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik					
7	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian					

B. Kompetensi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memberi pelajaran kepada anak didik sesuai dengan pengetahuan saya					
2	Saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi pembelajaran					
3	Saya mengajar sesuai dengan bidang kemampuan yang saya miliki					
4	Saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja					
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					

C. Pelatihan (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					

LAMPIRAN I

4	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
5	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Guru (Y)								Kompetensi (X1)						Pelatihan (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
1	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
2	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	23	4	3	3	4	4	38	3	3	3	3	3	4	19	
3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	32	5	4	5	3	4	39	5	5	5	5	5	4	29	
4	2	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	4	45	5	4	5	4	5	4	27	
5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	3	3	4	41	3	3	3	3	3	4	19	
6	2	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	4	4	40	5	5	5	5	5	4	29	
7	2	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	24	4	5	3	5	4	44	3	3	3	3	3	4	19	
8	2	2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	31	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	5	4	28	
9	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	29	5	3	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	24	
10	2	1	2	3	5	5	4	5	4	4	4	31	5	5	5	4	4	44	4	4	5	4	5	4	26	
11	2	3	1	1	4	4	4	5	4	5	5	31	4	4	4	3	4	42	4	5	5	5	5	4	28	
12	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	4	4	37	3	3	3	3	3	4	19	
13	2	1	2	3	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	4	42	5	4	4	4	4	4	25	
14	2	2	3	1	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	3	5	44	4	4	4	4	4	5	25	
15	2	2	3	2	4	5	5	4	5	4	4	31	5	5	5	5	5	45	5	4	4	4	4	5	26	
16	2	2	3	4	5	3	3	3	4	3	3	24	3	5	3	5	4	45	3	3	3	3	3	4	19	
17	2	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	5	4	41	4	3	4	3	4	4	22	
18	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	29	
19	2	2	3	1	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	24	
20	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	5	4	5	44	5	4	4	4	4	5	26	
21	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	30	

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Guru (Y)								Kompetensi (X1)						Pelatihan (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
22	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24	
23	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	5	5	5	45	5	4	4	4	4	5	26	
24	2	1	3	2	5	5	5	5	3	5	5	33	5	3	5	4	3	44	5	5	5	5	5	3	28	
25	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	4	4	38	3	3	3	3	3	4	19	
26	2	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	4	42	5	4	4	4	4	4	25	
27	2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	4	48	5	5	4	5	4	4	27	
28	2	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	41	4	3	3	3	3	3	19	
29	2	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	29	5	4	4	4	3	37	5	4	5	4	5	3	26	
30	2	3	3	1	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	5	3	5	43	5	4	4	4	4	5	26	
31	2	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	30	
32	2	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24	
33	2	2	1	1	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	30	
34	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	4	3	3	40	3	4	3	4	3	3	20	
35	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	4	3	3	33	4	4	4	4	4	3	23	
36	2	2	3	1	5	5	4	4	5	5	5	33	4	5	5	5	5	41	4	5	4	5	4	5	27	
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	
38	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	30	
39	2	4	1	2	5	3	3	3	4	4	4	26	3	3	3	4	4	41	4	4	3	4	3	4	22	
40	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	5	30	3	4	4	4	4	36	4	5	4	5	4	4	26	
41	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	32	4	5	5	5	5	43	3	3	5	3	5	5	24	
42	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	31	5	5	4	5	5	48	5	4	4	4	4	5	26	

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Guru (Y)								Kompetensi (X1)						Pelatihan (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
43	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	24	
44	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	45	5	4	5	4	5	5	28	
45	2	4	1	2	4	5	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	45	3	3	4	3	4	4	21	
46	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	32	5	5	5	4	5	45	4	3	5	3	5	5	25	
47	2	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	5	48	4	5	4	5	4	5	27	
48	2	2	2	2	4	4	5	4	3	4	4	28	4	3	4	3	3	41	4	4	4	4	4	3	23	
49	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	
50	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	30	
51	2	4	3	1	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	4	4	42	3	3	3	3	3	4	19	
52	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	30	
53	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	3	40	3	3	3	3	3	3	18	
54	2	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	4	3	3	33	4	4	4	4	4	3	23	
55	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	5	5	5	41	5	4	5	4	5	5	28	
56	2	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	5	5	48	4	5	4	5	4	5	27	
57	2	3	1	1	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	4	45	4	5	4	5	4	4	26	
58	2	3	1	2	5	5	4	5	3	5	5	32	5	3	5	3	3	40	4	5	5	5	5	3	27	
59	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	32	5	4	5	5	4	42	4	5	4	5	4	4	26	
60	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	44	4	4	4	4	4	4	24	
61	2	3	2	3	5	5	5	5	3	4	4	31	5	3	5	4	3	41	5	4	5	4	5	3	26	
62	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	18	
63	2	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Guru (Y)								Kompetensi (X1)							Pelatihan (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2		
64	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30		
65	2	1	2	3	5	5	5	4	5	4	4	32	4	5	5	5	5	48	5	4	4	4	4	5	26		
66	2	3	2	1	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	45	5	4	4	4	4	4	25		
67	2	3	2	2	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	46	5	4	5	4	5	5	28		
68	2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	3	5	48	5	4	5	4	5	5	28		
69	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	4	4	4	44	4	4	5	4	5	4	26		
70	2	4	2	3	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	45	4	5	5	5	5	5	29		
71	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	30		
72	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	4	4	42	3	3	3	3	3	4	19		
73	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	18		
74	2	3	3	2	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	5	26		
75	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18		
76	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30		
77	2	3	3	1	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	5	5	5	49	5	4	4	4	4	5	26		
78	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	46	5	4	4	4	4	4	25		
79	2	3	2	1	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	30		
80	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18		
81	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	3	4	22		
82	2	3	2	1	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	3	4	5	42	3	5	5	5	5	5	28		
83	2	3	3	2	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	3	5	5	45	3	5	5	5	5	5	28		
84	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	24		

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Guru (Y)								Kompetensi (X1)						Pelatihan (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
85	2	3	2	1	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	
86	2	4	2	2	5	5	5	5	3	5	5	33	5	3	5	3	3	44	5	5	5	5	5	3	28	
87	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	18	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/ORDER=ANALYSIS.

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2	87	100,0	100,0	100,0

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	11	12,6	12,6	12,6
	2	32	36,8	36,8	49,4
	3	27	31,0	31,0	80,5
	4	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	8	9,2	9,2	9,2
	2	26	29,9	29,9	39,1
	3	53	60,9	60,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Lama_Masa_Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	19	21,8	21,8	21,8
	2	38	43,7	43,7	65,5
	3	18	20,7	20,7	86,2
	4	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerj_Guru_P1 Kinerj_Guru_P2 Kinerj_Guru_P3
Kinerj_Guru_P4 Kinerj_Guru_P5 Kinerj_Guru_P6 Kinerj_Guru_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,890	7

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerj_Guru_P1	25,30	13,724	,386	,204	,908
Kinerj_Guru_P2	25,37	11,212	,822	,712	,861
Kinerj_Guru_P3	25,49	11,602	,697	,584	,876
Kinerj_Guru_P4	25,55	11,204	,815	,728	,861
Kinerj_Guru_P5	25,53	12,485	,554	,344	,893
Kinerj_Guru_P6	25,56	11,365	,828	,900	,861
Kinerj_Guru_P7	25,61	11,613	,735	,847	,872

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3
Kompetensi_P4 Kompetensi_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,837	,837	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi_P1	16,92	6,075	,582	,500	,819
Kompetensi_P2	16,97	5,313	,756	,697	,769
Kompetensi_P3	16,94	5,869	,601	,516	,815
Kompetensi_P4	17,00	6,116	,529	,355	,834
Kompetensi_P5	17,00	5,605	,737	,683	,777

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4
Pelatihan_P5 Pelatihan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,909	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	20,83	10,075	,671	,861	,904
Pelatihan_P2	20,90	9,629	,822	,762	,882
Pelatihan_P3	20,84	9,439	,855	,805	,877
Pelatihan_P4	20,90	9,629	,822	,762	,882
Pelatihan_P5	20,84	9,439	,855	,805	,877
Pelatihan_P6	20,82	11,082	,482	,672	,929

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerj_Guru_P1 Kinerj_Guru_P2 Kinerj_Guru_P3
Kinerj_Guru_P4 Kinerj_Guru_P5 Kinerj_Guru_P6 Kinerj_Guru_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics						
		Kinerj_Gu ru P1	Kinerj_Gu ru P2	Kinerj_Gu ru P3	Kinerj_Gu ru P4	Kinerj_Gu ru P5	Kinerj_Gu ru P6	Kinerj_Gu ru P7
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,44	4,37	4,24	4,18	4,21	4,17	4,13
Std. Deviation		,623	,749	,777	,755	,734	,719	,744
Sum		386	380	369	364	366	363	359

Frequency Table

		Kinerj_Guru_P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,9	6,9	6,9
	4	37	42,5	42,5	49,4
	5	44	50,6	50,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kinerj_Guru_P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16,1	16,1	16,1
	4	27	31,0	31,0	47,1
	5	46	52,9	52,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kinerj_Guru_P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	30	34,5	34,5	55,2
	5	39	44,8	44,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

		Kinerj_Guru_P4			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	35	40,2	40,2	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kinerj_Guru_P5			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	37	42,5	42,5	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kinerj_Guru_P6			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	40	46,0	46,0	64,4
	5	31	35,6	35,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kinerj_Guru_P7			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	38	43,7	43,7	65,5
	5	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3
Kompetensi_P4 Kompetensi_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics				
		Kompetensi_	Kompetensi_	Kompetensi_	Kompetensi_	Kompetensi_
		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,29	4,24	4,26	4,21	4,21
	Std. Deviation	,730	,792	,769	,765	,734
	Sum	373	369	371	366	366

Frequency Table

		Kompetensi_P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16,1	16,1	16,1
	4	34	39,1	39,1	55,2
	5	39	44,8	44,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kompetensi_P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	28	32,2	32,2	54,0
	5	40	46,0	46,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kompetensi_P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19,5	19,5	19,5
	4	30	34,5	34,5	54,0
	5	40	46,0	46,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

		Kompetensi_P4			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	33	37,9	37,9	58,6
	5	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Kompetensi_P5			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	37	42,5	42,5	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4 Pelatihan_P5 Pelatihan_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics					
		Pelatihan_P1	Pelatihan_P2	Pelatihan_P3	Pelatihan_P4	Pelatihan_P5	Pelatihan_P6
N	Valid	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,20	4,13	4,18	4,13	4,18	4,21
	Std. Deviation	,775	,744	,755	,744	,755	,734
	Sum	365	359	364	359	364	366

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

		Pelatihan_P1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	32	36,8	36,8	58,6
	5	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Pelatihan_P2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	38	43,7	43,7	65,5
	5	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Pelatihan_P3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	35	40,2	40,2	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Pelatihan_P4			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	38	43,7	43,7	65,5
	5	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

		Pelatihan_P5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	35	40,2	40,2	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		Pelatihan_P6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	37	42,5	42,5	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
It could

not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Total_Kinerj_Guru

/METHOD=ENTER Total_Kompetensi Total_Pelatihan

/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SDRESID)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,944	,943	,956

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290,155	2	645,078	705,880	,000 ^a
	Residual	76,764	84	,914		
	Total	1366,920	86			

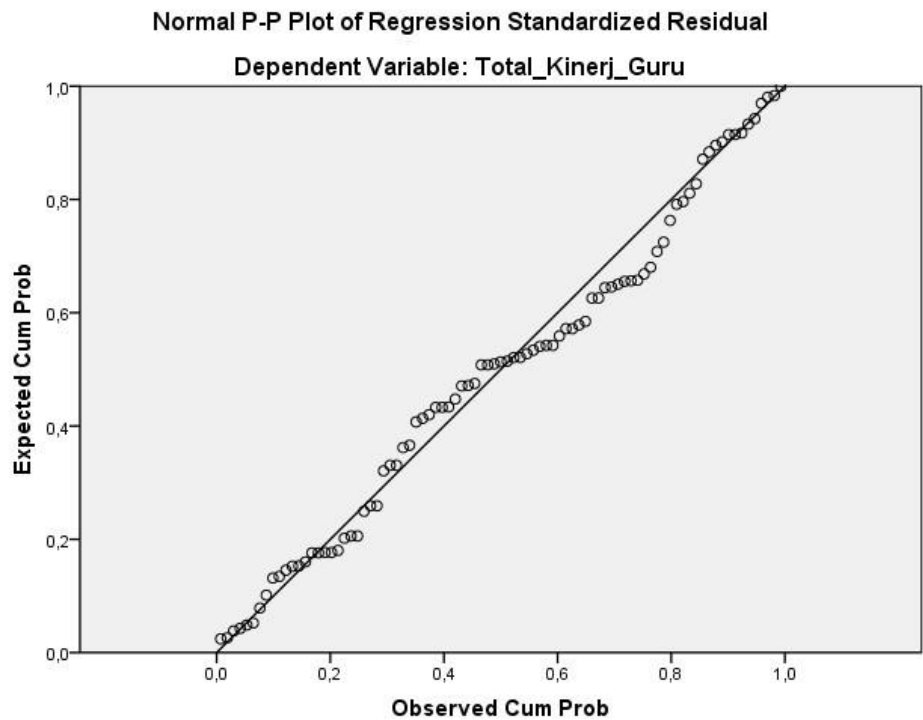
a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru

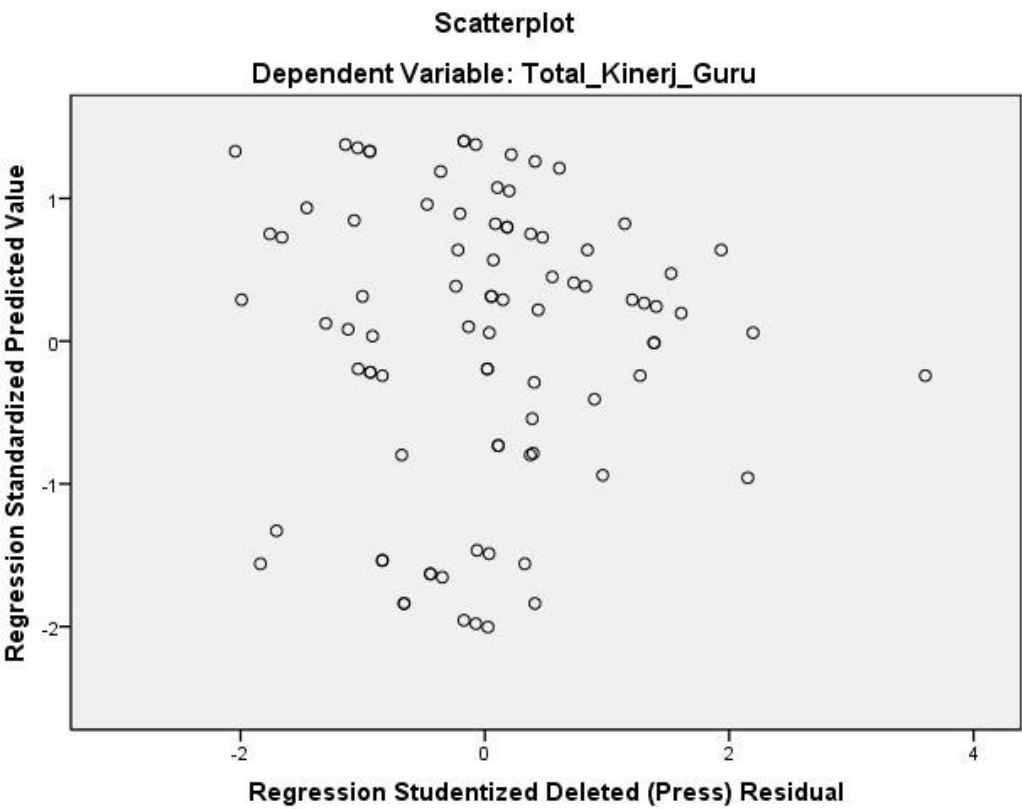
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,239	1,022		1,212	,029		
	Total_Kompetensi	,292	,225	,103	3,605	,001	,818	1,223
	Total_Pelatihan	,984	,930	,923	3,278	,000	,818	1,223

a. Dependent Variable: Total_Kinerj_Guru



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI