

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI 3 (SMP N 3) KECAMATAN INGIN JAYA
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

M. ANDI KURNIAWAN
1802120031



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

M. ANDI KURNIAWAN
NPM : 1802120031

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 3 KECAMATAN INGIN JAYA KABUPATEN ACEH BESAR**

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

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., 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 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

M. ANDI KURNIAWAN
NPM : 1802120031

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 3 KECAMATAN INGIN JAYA KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Erlinda, SE, M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 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 Februari 2022

Yang Menyatakan



M. ANDI KURNIAWAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : M. ANDI KURNIAWAN
NPM : 1802120031
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 3 KECAMATAN INGIN JAYA KABUPATEN ACEH BESAR

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 Februari 2022



Yang Menyatakan,

M. ANDI KURNIAWAN

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sempurna mungkin. Selawat dan salam kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Penulis persembahkan kepada ayah tercinta Rusli Ahmad (Alm) dan ibunda tercinta Nuraini. Tanpa cinta, kasih sayang, pengorbanan dan do'a yang tiada batas dan tanpa balas jasa dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini, terimah kasih untuk segalanya.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing penulis.
6. Bapak Mimiasri, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis.
7. Bapak dan Ibu Civitas Akademika di Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan dijadikan sebagai amal ibadahnya. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	10
2.1.3. Indikator Kinerja	14
2.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja.....	16
2.2. Pendidikan	18
2.2.1. Pengertian Pendidikan.....	18
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	20
2.2.3. Indikator Pendidikan	20
2.3. Pelatihan	21
2.3.1. Pengertian Pelatihan.....	21
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	23
2.3.3. Indikator Pelatihan	23
2.4. Penelitian Sebelumnya	24
2.5. Kerangka Pemikiran	28
2.5.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.5.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.6. Hipotesis	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	30
3.1.1. Tujuan Penelitian	30
3.1.2. Jenis Penelitian.....	31

3.1.3. Horizon Waktu	31
3.1.4. Unit Analisis.....	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1. Populasi	31
3.2.2. Sampel.....	32
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.3.1. Sumber Data.....	32
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	34
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.5.1. Analisis Deskriptif	36
3.5.2. Analisis Regresi Berganda	36
3.6. Pengujian Data.....	37
3.6.1. Pengujian Validitas	37
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	37
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	38
3.7. Pengujian Hipotesis	39
3.7.1. Uji Parsial (Uji t).....	39
3.7.2. Uji F	40
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar	42
4.2. Karakteristik Responden.....	43
4.3. Hasil Pengujian Instrumen.....	45
4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas	45
4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas	46
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas	47
4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas	48
4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas	48
4.4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan	49
4.4.1. Persepsi Terhadap Kinerja Guru	50
4.4.2. Persepsi Terhadap Pendidikan	51
4.4.3. Persepsi Terhadap Pelatihan	51
4.5. Pembahasan	53
4.5.1. Analisis Data Regresi.....	53
4.5.2. Uji Parsial (Uji t).....	55
4.5.3. Uji Serentak (F).....	56

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kondisi Aktual Berdasarkan Variabel	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Populasi Guru SMP N 3.....	32
Tabel 3.3 Skala Likert	34
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Gambaran Umum SMP N 3.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Guru	50
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Pendidikan	51
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Pelatihan.....	52
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Guru	53
Tabel 4.10 Model Summary.....	54
Tabel 4.11 Anova [*]	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : *Frequency* Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : *Frequency* Kinerja Guru (Y)
- Lampiran 5 : *Frequency* Pendidikan (X_1)
- Lampiran 6 : *Frequency* Pelatihan (X_2)
- Lampiran 7 : Reliability dan Validitas Kinerja Guru (Y)
- Lampiran 8 : Reliability dan Validitas Pendidikan (X_1)
- Lampiran 9 : Reliability dan Validitas Pelatihan (X_2)
- Lampiran 10 : *Regression*
- Lampiran 11 : Tabel r
- Lampiran 12 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi F

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI 3 (SMP N 3) KECAMATAN INGIN JAYA
KABUPATEN ACEH BESAR**

M. ANDI KURNIAWAN

1802120031

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
Pembimbing II : Mimiasri, S.E, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Sampel penelitian sebanyak 56 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan serentak pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial, namun berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (3.305) lebih besar dari t_{tabel} (2.00575). Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (1.773) lebih kecil dari t_{tabel} (2.00575). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.012 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.17. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (14.012) lebih besar dari F_{tabel} (3.17). Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas tidak semua mendukung hipotesis.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Guru.

**THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE
OF STATE 3 (SMP N 3) TEACHER PERFORMANCE IN INGIN JAYA
DISTRICT, ACEH BESAR REGENCY**

M. ANDI KURNIAWAN

1802120031

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
Pembimbing II : Mimiasri, S.E, M.M

ABSTRACT

This study aims to see how much education and training have a partial and simultaneous effect on the performance of teachers at SMP N 3, Want Jaya District, Aceh Besar District. The population in this study were all teachers who worked at SMP N 3, Want Jaya District, Aceh Besar District. The research sample was 56 respondents. This research uses associative quantitative method. The regression formula used is the multiple linear analysis regression formula. The results of this study indicate that partially and simultaneously education has a significant effect on teacher performance. However, training does not have a partial effect, but simultaneously affects teacher performance. The effect of Education (X1) on the Teacher Performance variable (Y) is partially expressed by the value of tcount (3.305) which is greater than ttable (2.00575). The effect of training (X2) on the teacher performance variable (Y) is partially expressed by the value of tcount (1.773) which is smaller than ttable (2.00575). Based on the calculation results, the Fcount value is 14,012 with a significance of 0.000, while the Ftable at the 95% confidence interval or $\alpha = 0.05$ is 3.17. By comparing the value of Fcount with Ftable, then Fcount (14.012) is greater than Ftable (3.17). Therefore, the results of this study state that the two independent variables do not all support the hypothesis.

Keywords: Education, Training, Teacher Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah. Kelancaran penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah memerlukan suatu pembinaan terhadap guru. Guru sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan faktor penting modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pendidikan di sekolah. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan guru.

Kinerja guru pada dasarnya adalah apa yang dilakukan guru sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi sekolah termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja guru merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang guru terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung

jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari guru dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi sekolah. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan melalui pengembangan guru yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu sistem proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan. Guru pada SD harus memiliki pendidikan sarjana (S1) program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga guru yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sekolah. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan guru pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah program program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi antara kecakapan guru dengan permintaan jabatan selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru dalam mencapai sasaran kerja.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 1 Oktober 2021 dengan melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap 10 (sepuluh) orang guru yang bekerja di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, diperoleh keterangan bahwa masih ada guru yang belum mendapatkan pendidikan penataran dan pendidikan terkait kurikulum terbaru. Terkait pelatihan, masih ada beberapa guru yang belum mendapatkan pelatihan. Pelatihan ini terkait metode pembelajaran terbaru, sebagai contoh pelatihan pembelajaran dengan metode daring. Berhubung masih ada guru yang belum paham dengan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran daring, sehingga masih butuh pelatihan lebih lanjut. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja

guru, SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar perlu melakukan strategi perbaikan pendidikan dan pelatihan untuk para guru.

Kondisi saat ini SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, pendidikan untuk para guru masih belum maksimal, sebagai contoh masih sangat jarang dan bahkan masih ada guru yang belum mendapatkan pendidikan penataran. Penataran ini sangat berguna bagi guru dalam pengembangan kepribadian dan dalam proses belajar mengajar. Jika ada guru yang belum melakukan penataran, terjadi proses belajar mengajar yang kurang efisien. Pelatihan untuk guru juga masih sangat minim. Kondisi proses belajar mengajar dalam kondisi saat ini yang masih cenderung daring (dalam jaringan) membutuhkan kemampuan tambahan bagi para guru. Pelatihan tersebut berupa pelatihan dalam penggunaan teknologi. Saat ini masih ada guru yang belum terlalu pandai menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran daring ini, sehingga waktu proses belajar mengajar banyak yang terbuang dan kurang efisien. Pengaruh pendidikan dan pelatihan ini menyebabkan kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar belum maksimal. Beberapa contoh kondisi saat ini bisa dilihat lebih lengkap pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kondisi Aktual Berdasarkan Variabel

Pendidikan	Pelatihan	Kinerja Guru
Tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal karena kurangnya sumber belajar dan literatur	Masih ada guru yang belum mampu mengkondusifkan suasana kelas	Masih kurangnya keaktifan guru untuk membuat materi pelajaran lebih menarik
Alat peraga pembelajaran yang masih kurang	Guru yang bersikap acuh tak acuh dengan peserta didik yang membuat	Pembelajaran daring masih belum efektif karena terkendala

	keributan	kurangnya pemahaman tentang penggunaan alat bantu
--	-----------	---

SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar menjalankan proses belajar mengajar setaraf Sekolah Menengah Pertama pada umumnya. SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar menyelenggarakan proses belajar mengajar selama 6 (enam) hari selama seminggu dari Senin-Sabtu. Kurikulum yang digunakan saat ini adalah kurikulum 2013. Jumlah keseluruhan guru saat ini berjumlah 56 (lima puluh enam) guru.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin meneliti “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar” sebagai judul skripsi yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai upaya penulis dalam membantu SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar?

3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Mengenai penjelasannya akan dijabarkan seperti tertera di bawah ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya wawasan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar serupa dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai

tolak ukur mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

2. Manfaat Praktis

- Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.
- Dapat dijadikan bahan acuan sebagai pengambilan kebijakan dalam strategi peningkatan kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 (SMP N 3) Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi tentu membutuhkan pegawai yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kinerjanya. Hikman dalam Usman (2019:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2019:487) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2017:2). Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2019:57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2017:37).

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru juga merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Saondi, 2017:2).

Produktivitas suatu sekolah bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini, produktivitas suatu sekolah juga dapat ditinjau dari tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat

dari kinerja seorang guru (Mulyasa,2017:135). Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Kinerja guru adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang

merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Saondi (2017:24-35) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

a. Faktor Internal, meliputi:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan diri yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian guru yang semakin baik akan mencerminkan dedikasinya yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru

2. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar berarti kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran serta menggunakan konsep dan metode yang menarik sehingga siswa mampu menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensi yang dimiliki.

3. Kedisiplinan

Dengan memiliki kedisiplinan yang baik maka akan sangat membantu pelaksanaan proses pembelajaran karena guru mampu mencermati aturanaturan dan langkah strategis untuk mendukung proses pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung kinerja yang optimal.

b. Faktor Eksternal, meliputi :

1. Pengembangan Profesi

Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan.

2. Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena komunikasi yang baik akan mendukung kelancaran semua kegiatan dalam organisasi. Dan begitu pula sebaliknya, komunikasi yang kurang berjalan dengan lancar maka akan menyebabkan dalam organisasi tersebut.

3. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk

meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kehiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu bentuk kesejahteraan yaitu bisa terlihat dari pemberian kompensasi.

5. Iklim kerja

Iklim kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Iklim sekolah merupakan cerminan keadaan atau kondisi suatu lingkungan dan pergaulan didalamnya.

Menurut Mulyasa (2017:139), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya adalah:

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan.
- e. Hubungan industrial, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
- h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- j. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas.
- l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis

untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam Mulyasa (2017:227-238) menyebutkan guru yang memiliki kinerja tinggi akan berambisi dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja
Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-cita.
2. Tanggung jawab terhadap tugas
Setiap guru memiliki tanggungjawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggungjawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru bertanggungjawab serta akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
3. Minat terhadap tugas
Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis.
4. Penghargaan atas tugas
Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.
5. Peluang untuk berkembang
Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.
6. Perhatian dari kepala sekolah
Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi

kelompok, dan kunjungan kelas.

7. Hubungan interpersonal sesama guru
Hubungan interpersonal guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Hasil analisis Nawawi dalam Mulyasa (2017:235) menunjukkan bahwa hubungan intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otokratis berpengaruh positif terhadap moral para pendidik. Melalui kerjasama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal.
8. Adanya pelatihan
Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*effective teaching*).
9. Kelompok diskusi terbimbing
Dibentuknya kelompok diskusi terbimbing ini yaitu untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Pembentukan kelompok diskusi dapat dilakukan oleh para guru di bawah bimbingan kepala sekolah.
10. Layanan perpustakaan
Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Berdasarkan teori-teori di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat dilihat bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru.

2.1.3. Indikator Kinerja

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat

menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya guru tersebut. Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui kualitas guru tersebut sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang guru. Hasibuan (2018:87) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap guru. Menetapkan kebijakan berarti apakah guru akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Hasil penilaian kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah guna menentukan tindak lanjut bagi guru tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan kepala sekolah. Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah adalah suatu proses penilaian kinerja guru yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut.

Penilaian atas kinerja guru didasarkan atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yaitu meliputi empat kompetensi, Sarimaya dalam Yamin dan Maisah (2018 :56) menyebutkan keempat jenis kompetensi tersebut, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Meliputi penguasaan karakteristik peserta didik, teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi.
2. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Meliputi menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan

yang mendukung mata pelajaran, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

3. Kompetensi kepribadian, berkaitan dengan karakter personal. Meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru.
4. Kompetensi sosial, berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas. Meliputi bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi guru adalah penilaian kinerja guru adalah suatu proses penilaian kinerja guru yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut. Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 penilaian kinerja guru didasarkan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, sosial.

2.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja

Upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik (Mulyasa, 2019: 100) antara lain sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Dari uraian di atas mengenai kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas profesionalnya yang mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Penilaian kinerja guru berdasarkan permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru yaitu yang pertama, kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteristik peserta didik; teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penilaian dan evaluasi. Kedua, kompetensi professional meliputi menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Ketiga, kompetensi kepribadian meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru. Keempat, kompetensi sosial meliputi bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia.

Jadi peningkatan kinerja guru harus selalu diperhatikan baik dengan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah serta dinas pendidikan maupun peningkatan yang dilakukan secara mandiri seperti mengikuti pelatihan. Untuk dapat mengukur kinerja guru seorang guru dapat dilakukan dengan berdasarkan empat kompetensi yang dimilikinya, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional RI No, 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Namun pada peneilitian ini peneliti hanya membahas dua kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, adapun indikator dari kinerja guru yang berdasar pada dua kompetensi menurut (Yamin dan Maisah, 2018:16-18) yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan potensi
6. Pemahaman wawasan
7. Penguasaan bahan kajian.

2.2. Pendidikan

2.2.1. Pengertian Pendidikan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, sekolah harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas gurunya.

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah (2017 : 57) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 (Hasbullah, 2017 : 57) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang dilalui oleh guru sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh guru akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Pendidikan dapat diartikan sebagai proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Tjiptono & Anastasia (2018 : 212) yang dimaksud dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga materi yang diberikan harus bersifat praktis. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, guru dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator,

pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan guru efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu system proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik, 2019:8). Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

2.2.3. Indikator Pendidikan

Dari uraian dapat disimpulkan pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga guru yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sekolah. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak. Indikator yang digunakan yaitu (Rizalil Alfhan, 2018) :

1. Tingkat pendidikan
2. Kesesuaian program studi

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan guru pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah program program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.

Menurut Gary Dessler (2018:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam Proses pelatihan yang efektif menurut (Tjiptono dan Anastasia, 2018: 216-223) adalah sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
2. Peserta pelatihan
3. Tempat pelatihan
4. Materi dan isi pelatihan
5. Pemberian pelatihan
6. Evaluasi pelatihan

Menurut Hasibuan (2018 : 69), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerja/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi antara kecakapan guru dengan permintaan jabatan selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru dalam mencapai sasaran kerja.

Menurut Rivai (2019 : 211) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

Rivai (2019 : 164) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku guru untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan guru untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu guru untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2019:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut Marwansyah (2017:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

2.3.3. Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2018:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.
 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai

- b. Memotivasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik.
- 2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
 - a. Semangat mengikuti pelatihan
 - b. Keinginan untuk memperhatikan.
- 3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
 - a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
 - b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
- 4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
 - a. Menambah kemampuan
 - b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
- 5. Tujuan pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
 - a. Keterampilan peserta pelatihan.
 - b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

2.4. Penelitian Sebelumnya

Sebagai panduan dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan skripsi ini. Referensi yang peneliti gunakan juga berfungsi untuk menghindari adanya plagiatisme dan sejenisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Auliah Namirah Harahap tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 91 (sembilan puluh satu) menghasilkan kesimpulan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Ananda Putri tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di MTsN Sungai Jambu” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 9 (sembilan) menghasilkan kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Di MTsN Sungai Jambu.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 50 (lima puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 138 (seratus tiga puluh delapan) menghasilkan kesimpulan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja guru pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)”

menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 39 (tiga puluh sembilan) menghasilkan kesimpulan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

Keterangan lebih lanjut terkait dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Auliah Namirah Harahap, 2018)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan	Variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja	Lokasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Subjek penelitian yaitu karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah sampel 91 orang.
2	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MTsN Sungai Jambu (Lidia Ananda Putri, 2018)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru	Variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja	Lokasi di MTsN Sungai Jambu. Subjek penelitian yaitu karyawan di MTsN Sungai Jambu dengan jumlah sampel 9 orang.
3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor	Metode penelitian kuantitatif	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang	Variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan	Lokasi di Guru Pada Kantor Lembaga Penjaminan

	Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Andi Kamrida, 2016)		signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang	dan pelatihan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja	Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Subjek penelitian yaitu karyawan di Guru Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel 50 orang.
4	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar (Samsudin, 2017)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja guru pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	Variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja	Lokasi di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Subjek penelitian yaitu karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dengan jumlah sampel 138 orang.
5	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) (Riza Rezita, 2017)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja	Lokasi di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). Subjek penelitian yaitu karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip

					Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) dengan sampel 30 orang.
--	--	--	--	--	---

2.5. Kerangka Pemikiran

2.5.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

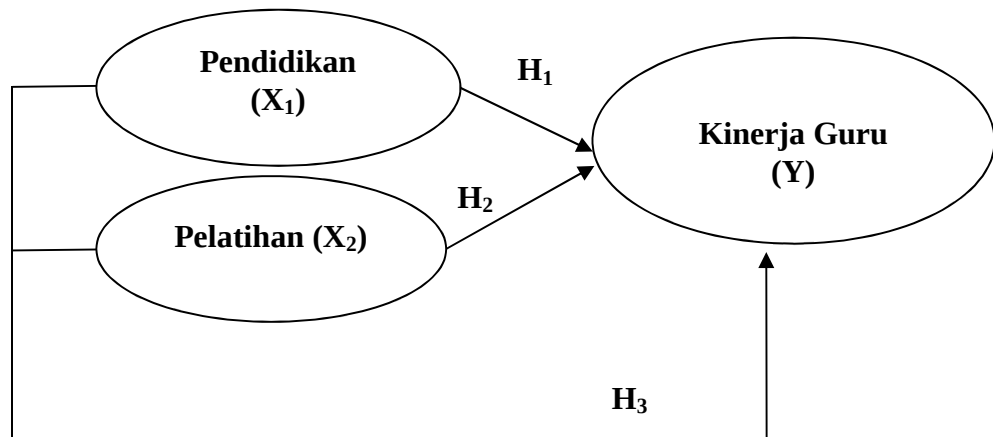
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizalil Alfhan (2018), semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja guru. Apabila seorang guru tidak memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi standar minimal pendidikan, maka kinerja guru tersebut kurang optimal. Hal ini dikarenakan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja guru salah satunya adalah pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pendidikan mengalami peningkatan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru.

2.5.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizalil Alfhan (2018), produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering

mengikuti pelatihan yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Landasan teoritis dikembangkan oleh penulis

2.6. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar
- H₃ : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2018: 93). Yang selanjutnya hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk angka-angka atau statistika. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

Adapun dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik jenis deskriptif analisis yaitu metode yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik berupa alami maupun rekayasa manusia dengan sifat kajiannya menggunakan ukuran, jumlah atau frekuensi (Azwar, 2018: 94). Dan yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data dari objek yang diteliti.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi pustaka dan referensi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2021 sampai dengan selesai dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Nov-21	Des-21	Jan-22	Feb-22	Mar-22
1	Survey Lokasi Penelitian					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Pelaksanaan Penelitian					
5	Pengelolaan Data					
6	Analisis Data					
7	Sidang					

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis atau subjek dari penelitian ini yaitu guru yang bekerja di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

(Sugiyono, 2018: 102) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar berjumlah 56 (lima puluh enam). Data populasi dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Populasi Guru SMP N 3

No	Jabatan	Jumlah
1	Guru	33
2	Guru Tidak Tetap (GTT)	7
3	Guru Diniyah	7
4	Guru Tahfidz	6
5	Guru Kontrak	3
Total		56

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2019: 109). Apabila jumlah responden kurang dari 100 (seratus), sampel yang diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100 (seratus), maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2019:112). Jumlah guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar berjumlah 56 (lima puluh enam) orang per bulan September 2021. Karena jumlah sampel kurang dari 100 (seratus), maka yang menjadi sampel adalah populasi guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan yang dapat berupa angket, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya (Azwar, 2018: 15). Dalam penelitian ini, data primernya adalah hasil dari jawaban angket guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya. Dokumen-dokumen grafis seperti table, catatan, foto, dan lain-lain yang berkaitan serta berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2019: 114). Penyebaran angket diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu pada guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1

sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2019) dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

2. Wawancara (*Interview*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung kepada pihak sekolah mengenai disiplin, kompetensi dan motivasi yang diterapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2019: 116). Penggunaan teknik dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data secara langsung yang biasanya berupa data dokumentasi, buku-buku dan arsip-arsip resmi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas/*independent* (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). Sedangkan variabel terikat/*dependent* (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi

variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Kuesioner	Skor	Skala	Pernyataan
Dependent Variable						
1.	Kinerja guru (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Yamin dan Maisah, 2018 :56)	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Profesional 3. Kompetensi Kepribadian 4. Kompetensi Sosial (Yamin dan Maisah, 2018 :56)	1 – 5	Likert	A ₁ -A ₄
Independent Variable						
2.	Pendidikan (X₁)	Usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Permendiknas No 16 th 2007)	1. Tingkat Pendidikan 2. Kesesuaian Program Studi (Rizalil Alfhan, 2018)	1 – 5	Likert	B ₁ -B ₂
3.	Pelatihan (X₂)	Proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Gary Dessler, 2018:284)	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan Pelatihan (Gary Dessler, 2018:284)	1 – 5	Likert	C ₁ -C ₅

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018: 83). Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja guru
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi berganda
X_1	= Pendidikan
X_2	= Pelatihan
e	= Standart error

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lufti, 2019: 23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar dengan memberikan kuesioner kepada 56 (lima puluh enam) orang dalam hal ini guru yang mengajar di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 5 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2019: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid

dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2019: 24)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan Analisis Regresi Linier Berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang dan Lufti, 2019: 25).

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear suatu variabel independen dalam Model Regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

melalui aplikasi SPSS. Batas Tolerance Value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti Nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai $\text{tolerance} > 0,1$, atau nilai $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26).

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

3.7.2. Uji F

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ (artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja guru).

$H_a : b_i \neq 0$ (artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja guru).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dalam kenyataan nilai *Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted* R^2 negatif, maka nilai *Adjusted* di anggap bernilai 0. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka *Adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka *Adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar

SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar adalah salah satu sekolah yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar adalah jenis sekolah negeri dengan saat ini memiliki status akreditasi A. SMP N 3 beralamat di Jalan Bandara Sultan Iskandar Muda KM 9,5, Kecamatan Ingin Jaya, Kelurahan Siron, Kabupaten Aceh Besar.

SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada waktu pagi hari dengan sistem kurikulum SMP 2013. SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar memiliki 18 (delapan belas) ruang kelas, 2 (dua) ruang laboratorium dan 1 (satu) ruang perpustakaan. Rangkuman data terkait gambaran umum SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Gambaran Umum SMP N 3

Item	Keterangan
Nama Sekolah	SMP N 3 Ingin Jaya
Status Sekolah	Negeri
Alamat	Jl. Bandara SIM KM 9,5
Kecamatan	Ingin Jaya
Kelurahan	Siron
Kode Pos	23371
Akreditasi	A
Kurikulum	2013
Waktu Kegiatan	Pagi

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, gaji bersih dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	31	55.4
	Perempuan	25	44.6
	Jumlah	56	100.0
2	Umur		
	< 25 tahun	13	23.2
	25-35 tahun	17	30.4
	35-45 tahun	20	35.7
	> 45 tahun	6	10.7
	Jumlah	56	100.0
3	Pendidikan		
	Diploma	16	28.6
	Sarjana	23	41.1
	Pascasarjana	17	30.4
	Jumlah	56	100.0
4	Gaji Bersih		
	< Rp 3.500.000	13	23.2
	Rp 3.500.000 - Rp 5.000.000	39	69.6
	> Rp 5.000.000	4	7.1
	Jumlah	56	100.0
5	Lama Bekerja		
	< 2 tahun	10	17.9
	2-3 tahun	23	41.1
	3-4 tahun	9	16.1
	> 4 tahun	14	25.0
	Jumlah	56	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari data Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 responden atau 55.4% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 responden atau 44.6%.

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 13 responden atau 23.2%, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 17 responden atau 30.4%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 20 responden atau 35.7%, responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 6 responden atau 10.7%.

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 responden atau 28.6%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 23 responden atau 41.1%, responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 17 responden atau 30.4%.

Karakteristik responden berdasarkan gaji bersih yang dihasilkan dapat dilihat bahwa responden dengan gaji bersih di bawah Rp 3.500.000 sebanyak 13 responden atau 23.2%, responden dengan gaji bersih di antara Rp 3.500.000 sampai Rp 5.000.000 sebanyak 39 responden atau 69.6%, responden dengan gaji bersih di atas Rp 5.000.000 sebanyak 4 responden atau 7.1%.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 10 responden atau 17.9%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 23 responden atau 41.1%, responden yang sudah bekerja 3-4 tahun sebanyak 9 responden atau

16.1%, responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 14 responden atau 25.0%.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu di atas 0.2632, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=56)	Ket
1	A1	Kinerja Guru (Y)	0.484	0.2632	Valid
2	A2		0.427		
3	A3		0.389		
4	A4		0.555		
5	B1	Pendidikan (X1)	0.571	0.2632	Valid
6	B2		0.571		
7	C1	Pelatihan (X2)	0.633	0.2632	Valid
8	C2		0.598		
9	C3		0.633		
10	C4		0.646		
11	C5		0.601		

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.2632 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dapat dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

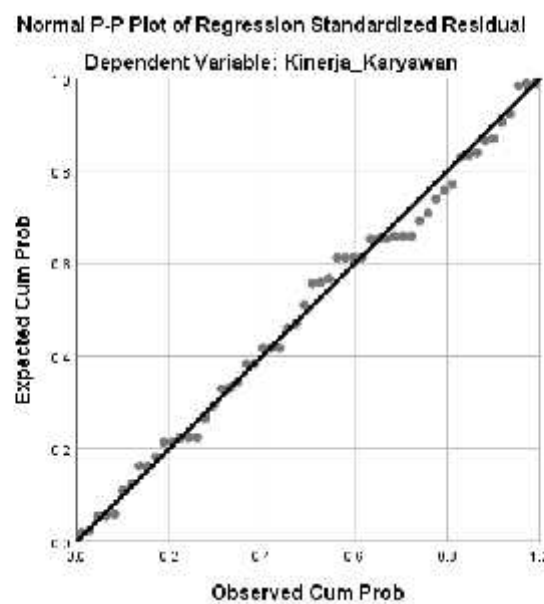
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Guru (Y)	4	0.677	Handal
2	Pendidikan (X1)	2	0.726	Handal
3	Pelatihan (X2)	5	0.824	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha Reliabilitas* yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0.60 adalah reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0.60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0.60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dikatakan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Model

regresi pada penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pendidikan (X_1)	0.722	1.384	Non Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	0.722	1.384	Non Multikolinearitas

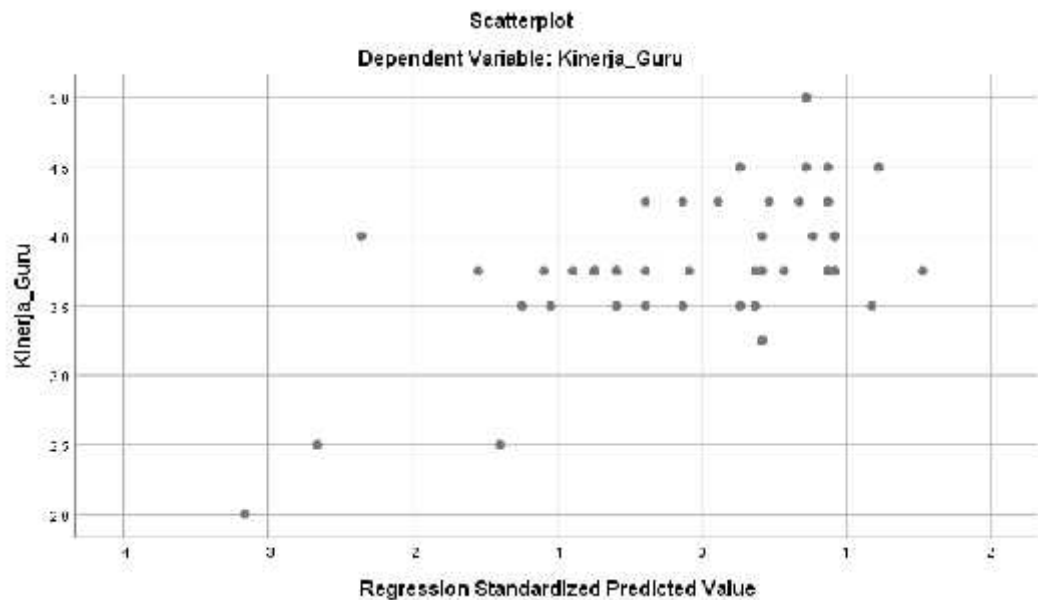
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Toleransi yang lebih besar dari 0.1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Dari tabel tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu X. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi penelitian ini.

4.4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pernyataan dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden yang disajikan pada Tabel 4.6, Tabel 4.7 dan Tabel 4.8 berikut. Pada

pembahasan ini akan dibahas mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian yaitu:

4.4.1. Persepsi Terhadap Kinerja Guru

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel 4.6 di berikut.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Saya memahami karakteristik peserta didik	0	0.0	2	3.6	18	32.1	29	51.8	7	12.5	3.73
2	Saya menguasai mata pelajaran yang dibebankan kepada saya	0	0.0	1	1.8	12	21.4	33	58.9	10	17.9	3.93
3	Saya bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	0	0.0	3	5.4	15	26.8	26	46.4	12	21.4	3.84
4	Saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	0	0.0	2	3.6	16	28.6	33	58.9	5	8.9	3.73
Rerata												3.81

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa pemahaman karakteristik peserta didik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.73 atau responden menyatakan setuju. Responden menguasai mata pelajaran yang dibebankan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.93 atau responden menyatakan setuju. Responden bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.84 atau responden menyatakan setuju. Responden bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.73 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Guru sebesar 3.81, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Guru.

4.4.2. Persepsi Terhadap Pendidikan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Pendidikan

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Tingkat pendidikan yang pernah saya tempuh membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	0	0.0	2	3.6	8	14.3	26	46.4	20	35.7	4.14
2	Saya mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah	0	0.0	2	3.6	15	26.8	22	39.3	17	30.4	3.96
Rerata												4.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden membantu responden dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan memperoleh nilai rata-rata 4.14 atau responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat menjalankan kuliah memperoleh nilai rata-rata 3.96 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Pendidikan sebesar 4.05 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Pendidikan.

4.4.3. Persepsi Terhadap Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8**Persepsi Responden Terhadap Pelatihan**

No	Item pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai	0	0.0	1	1.8	10	17.9	39	69.6	6	10.7	3.89
2	Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan	0	0.0	2	3.6	12	21.4	33	58.9	9	16.1	3.88
3	Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan	0	0.0	1	1.8	16	28.6	30	53.6	9	16.1	3.84
4	Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai	0	0.0	3	5.4	20	35.7	27	48.2	6	10.7	3.64
5	Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai	0	0.0	0	0.0	11	19.6	36	64.3	9	16.1	3.96
Rerata												3.84

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.89 atau responden menyatakan setuju. Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.88 atau responden menyatakan setuju. Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.84 atau responden menyatakan setuju. Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.64 atau responden menyatakan setuju. Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.96 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Pelatihan sebesar 3.84, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Pelatihan.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Analisis data regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Guru

Nama Variabel	B	Std. Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	1.668	0.446	3.736	2.00575	0.000
Pendidikan	0.308	0.093	3.305	2.00575	0.002
Pelatihan	0.233	0.131	1.773	2.00575	0.082

Berdasarkan hasil output dari SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.9, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.668 + 0.308X_1 + 0.233X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

-) Nilai konstanta adalah 1.668 artinya bila mana Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 1.668 dalam satuan skala likert.
-) Koefisien regresi Pendidikan (X_1) sebesar 0.308, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pendidikan akan meningkatkan Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya,

Kabupaten Aceh Besar sebesar 30.8% dengan asumsi variabel Pelatihan (X_2) dianggap konstan.

) Koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0.233, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar sebesar 23.3% dengan asumsi variabel Pendidikan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel Pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar sebesar 30.8%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis yang digunakan. Hasil dari SPSS mengenai tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.588	0.346	0.321	0.4285

Berdasarkan dari hasil SPSS pada Tabel 4.10 diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0.588 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 58.8%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempunyai hubungan yang cukup terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0.321 artinya bahwa sebesar 32.1% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 67.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dua variabel terikat dalam model persamaan regresi, misalnya disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan lain lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar dapat diuji menggunakan uji statistik parsial (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$.

1. Pendidikan (X_1)

Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Nilai t_{hitung} (3.305) lebih besar dari t_{tabel} (2.00575), maka keputusannya adalah menolak H_o dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

2. Pelatihan (X_2)

Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Nilai t_{hitung} (1.773) lebih kecil dari t_{tabel} (2.00575), maka keputusannya adalah menerima H_o dan menolak H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3. Uji Serentak (F)

Untuk menguji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11
Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regression	5.144	2	2.572	14.012	3.17	0.000 ^b
Residual	9.730	53	0.184			
Total	14.874	55				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.012 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.17. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (14.012) lebih besar dari F_{tabel} (3.17), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dapat terpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan sangat berpengaruh secara parsial maupun serentak.

Pendidikan sangat berpengaruh baik secara parsial maupun serentak terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat pendidikan yang pernah ditempuh membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan terhadap masing-masing guru tersebut, guru mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah dan sebagainya.

Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh

Besar. Hal ini dibuktikan dengan adanya instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan, metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan, materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai, pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai dan sebagainya

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh sekolah terhadap guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar sudah cukup baik. Tindakan yang telah diatur oleh SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar membuat guru bekerja lebih efisien karena semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar karena latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing guru
2. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar karena pola pelatihan yang ditempuh oleh masing-masing guru sudah sesuai baik dari segi instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan serta kurikulum yang digunakan.
3. Pendidikan berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Jika variabel tersebut terpenuhi, maka Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, diharapkan Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar untuk lebih mengayomi peserta didik supaya lebih memahami karakteristik masing-masing.
2. Untuk meningkatkan variabel Pendidikan, diharapkan kepada Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar untuk aktif dalam pengembangan diri melalui seminar, workshop dan lain-lain.
3. Untuk meningkatkan variabel Pelatihan, diharapkan kepada pihak sekolah dan dinas pendidikan dan pihak lainnya untuk memberikan materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai.
4. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Pendidikan dan Pelatihan tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti loyalitas guru, pengamalan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfhan, Rizalil. 2018. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal*. Semarang: UNNES
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar S. 2018. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hamalik, Oemar. 2019. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harahap, Aulia Namirah. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: USU
- Hasbullah. 2017. *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Universitas Negeri Makassar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, 2017. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru

Putri, Lidia Ananda. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MTsN Sungai Jambu*. Batusangkar: IAIN Batusangkar

Rezita, Riza. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Yogyakarta: UNY

Rivai, Veithzal, Ramly, Mutis, Arafah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Samsudin. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin

Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. 2017. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama

Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. 2019. *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan : USU Press

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tjiptono, Fandy & Diana, Anastasi. 2018. *Total Quality Management*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Usman, Husaini. 2019. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

Yamin, Martinis dan Maisah. 2018. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Guru SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar yang terhormat,
Bersama ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk membantu mengisi dan melengkapi kuesioner yang telah kami siapkan, berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 (SMP N 3) Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar”. Pertanyaan ini hanya untuk tujuan statistik responden, jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama : ()
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
3. Umur : a. < 25 Tahun
b. 25 – 35 Tahun
c. 35 – 45 Tahun
d. > 45 Tahun
4. Pendidikan : a. Diploma
b. Sarjana
c. Pascasarjana
5. Gaji Bersih : a. < Rp. 3.500.000,-
b. Rp. 3.500.000,- – Rp. 5.000.000,-
c. > Rp. 5.000.000,-
6. Berapa lama bekerja di SMP N 3 Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar?
a. < 2 tahun c. 3-4 tahun
b. 2-3 tahun d. > 4 tahun

Cara pengisian untuk yaitu dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

A. Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Kompetensi Pedagogik						
1	Saya memahami karakteristik peserta didik					
Kompetensi Profesional						
2	Saya menguasai mata pelajaran yang dibebankan kepada saya					
Kompetensi Kepribadian						
3	Saya bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional					
Kompetensi Sosial						
4	Saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif					

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

B. Variabel Pendidikan (X_1)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Tingkat Pendidikan						
1	Tingkat pendidikan yang pernah saya tempuh membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
Kesesuaian Program Studi						
2	Saya mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah					

C. Variabel Pelatihan (X_2)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Instruktur						
1	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai					
Peserta Pelatihan						
2	Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan					
Metode						
3	Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan					
Materi						
4	Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai					
Tujuan Pelatihan						
5	Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	KARAKTERISITIK RESPONDEN					PERNYATAAN				Y	PERNYATAAN		X1	PERNYATAAN					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4		B1	B2		C1	C2	C3	C4	C5	
1	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3.75	5	4	4.50	4	4	4	3	4	3.80
2	1	1	3	2	2	4	4	3	3	3.50	4	4	4.00	4	4	4	5	5	4.40
3	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3.75	4	5	4.50	4	5	4	4	5	4.40
4	2	2	2	1	1	4	4	3	4	3.75	5	4	4.50	4	4	4	4	4	4.00
5	1	1	3	2	1	4	5	4	4	4.25	4	4	4.00	3	4	3	4	3	3.40
6	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3.50	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4.40
7	1	4	1	2	1	3	4	4	4	3.75	4	4	4.00	3	3	4	3	4	3.40
8	2	1	3	1	3	3	4	4	4	3.75	4	4	4.00	4	5	4	4	5	4.40
9	1	2	3	1	2	4	4	4	3	3.75	4	3	3.50	4	3	3	4	3	3.40
10	1	4	3	2	1	3	4	4	4	3.75	4	3	3.50	3	3	4	4	4	3.60
11	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4.50	4	5	4.50	4	4	3	3	4	3.80
12	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4.00	3	2	2.50	3	3	3	2	3	2.60
13	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2.50	3	3	3.00	3	4	3	3	4	3.40
14	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3.75	5	5	5.00	4	4	5	5	5	4.60
15	1	2	2	2	3	3	4	4	4	3.75	4	3	3.50	4	4	3	3	4	3.60
16	2	3	3	1	4	3	4	4	3	3.50	4	4	4.00	4	3	3	3	4	3.40
17	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3.75	4	3	3.50	3	4	4	4	4	3.80
18	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3.50	4	5	4.50	4	4	3	4	3	3.60
19	1	2	1	3	3	4	5	4	4	4.25	5	5	5.00	3	4	3	3	3	3.20
20	1	3	1	2	3	4	4	3	4	3.75	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20
21	2	2	1	1	4	3	3	4	4	3.50	4	3	3.50	4	3	3	3	3	3.20
22	2	1	1	2	2	5	4	3	5	4.25	4	4	4.00	5	5	5	5	4	4.80
23	1	3	3	1	3	4	4	3	3	3.50	4	5	4.50	5	4	5	5	5	4.80
24	1	3	2	2	4	4	5	4	5	4.50	4	5	4.50	5	4	5	4	4	4.40
25	1	2	2	3	2	5	5	4	3	4.25	3	4	3.50	4	4	5	4	5	4.40
26	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3.50	3	4	3.50	4	4	3	4	4	3.80
27	2	1	1	2	2	4	4	4	5	4.25	5	4	4.50	4	5	4	4	5	4.40
28	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2.00	2	2	2.00	2	2	3	2	3	2.40
29	1	2	2	2	2	3	5	5	4	4.25	5	4	4.50	4	5	4	4	5	4.40
30	2	3	1	2	2	3	4	3	3	3.25	5	4	4.50	4	4	4	3	4	3.80
31	2	3	1	2	2	4	4	3	4	3.75	4	5	4.50	5	4	5	4	4	4.40
32	1	3	3	1	4	4	3	5	4	4.00	5	5	5.00	4	4	4	3	4	3.80
33	1	3	2	2	2	3	4	5	3	3.75	4	3	3.50	4	4	3	4	4	3.80
34	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2.50	2	3	2.50	3	2	2	2	3	2.40
35	2	4	3	2	2	5	5	3	4	4.25	5	4	4.50	3	3	4	3	4	3.40
36	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3.75	3	3	3.00	4	4	4	3	4	3.80
37	1	3	2	2	2	4	4	3	4	3.75	4	3	3.50	4	3	4	3	4	3.60
38	2	2	2	2	3	5	4	5	4	4.50	5	5	5.00	4	5	4	4	4	4.20
39	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5.00	5	4	4.50	4	4	4	5	4	4.20
40	2	4	3	1	1	4	4	4	4	4.00	5	5	5.00	4	4	4	3	4	3.80
41	1	1	1	2	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4.00	4	3	4	4	4	3.80
42	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3.75	5	5	5.00	4	4	4	4	3	3.80
43	1	3	3	1	4	3	3	4	4	3.50	3	3	3.00	4	4	3	3	4	3.60
44	1	3	3	2	2	4	3	4	3	3.50	4	3	3.50	4	3	4	4	4	3.80
45	1	3	1	2	4	3	4	3	4	3.50	3	4	3.50	5	4	5	4	4	4.40
46	1	1	2	1	1	3	5	5	4	4.25	5	4	4.50	4	5	4	4	5	4.40
47	1	1	3	1	1	3	4	3	3	3.25	5	4	4.50	4	4	4	3	4	3.80
48	1	2	1	2	2	4	4	3	4	3.75	4	5	4.50	5	4	5	4	4	4.40
49	2	1	2	2	2	4	3	5	4	4.00	5	5	5.00	4	4	4	3	4	3.80
50	1	1	3	2	1	3	4	5	3	3.75	4	3	3.50	4	4	3	4	4	3.80
51	2	4	3	2	2	5	4	5	4	4.50	5	4	4.50	4	5	4	4	4	4.20
52	2	3	2	2	4	5	5	5	5	5.00	5	4	4.50	4	4	4	5	4	4.20
53	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4.00	4	5	4.50	4	4	4	3	4	3.80
54	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3.75	5	5	5.00	4	3	4	4	4	3.80
55	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3.75	4	3	3.50	4	4	4	4	3	3.80
56	2	4	3	1	1	4	3	5	4	4.00	5	5	5.00	4	4	3	3	4	3.60

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	55.4	55.4	55.4
	Perempuan	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	13	23.2	23.2	23.2
	25 -35 Tahun	17	30.4	30.4	53.6
	35 -45 Tahun	20	35.7	35.7	89.3
	> 45 Tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	16	28.6	28.6	28.6
	Sarjana	23	41.1	41.1	69.6
	Pascasarjana	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Gaji Bersih					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 3.500.000	13	23.2	23.2	23.2
	Rp 3.500.000 - Rp 5.000.000	39	69.6	69.6	92.9
	> Rp 5.000.000	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	10	17.9	17.9	17.9
	2 - 3 Tahun	23	41.1	41.1	58.9
	3 - 4 Tahun	9	16.1	16.1	75.0
	> 4 Tahun	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Guru (Y)

Saya memahami karakteristik peserta didik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	35.7
	Setuju	29	51.8	51.8	87.5
	Sangat Setuju	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Saya menguasai mata pelajaran yang dibebankan kepada saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	23.2
	Setuju	33	58.9	58.9	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Saya bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	15	26.8	26.8	32.1
	Setuju	26	46.4	46.4	78.6
	Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	32.1
	Setuju	33	58.9	58.9	91.1
	Sangat Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Pendidikan (X₁)

Tingkat pendidikan yang pernah saya tempuh membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	8	14.3	14.3	17.9
	Setuju	26	46.4	46.4	64.3
	Sangat Setuju	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Saya mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	15	26.8	26.8	30.4
	Setuju	22	39.3	39.3	69.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Pelatihan (X₂)

Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	10	17.9	17.9	19.6
	Setuju	39	69.6	69.6	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	25.0
	Setuju	33	58.9	58.9	83.9
	Sangat Setuju	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	30.4
	Setuju	30	53.6	53.6	83.9
	Sangat Setuju	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	27	48.2	48.2	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	19.6	19.6	19.6
	Setuju	36	64.3	64.3	83.9
	Sangat Setuju	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya memahami karakteristik peserta didik	3.73	.726	56
Saya menguasai mata pelajaran yang dibebankan kepada saya	3.93	.684	56
Saya bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3.84	.826	56
Saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	3.73	.674	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memahami karakteristik peserta didik	11.50	2.655	.484	.593
Saya menguasai mata pelajaran yang dibebankan kepada saya	11.30	2.870	.427	.630
Saya bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	11.39	2.606	.389	.666
Saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	11.50	2.655	.555	.552

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.23	4.327	2.080	4

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		59.496	55	1.082		
Within People	Between Items	1.513	3	.504	1.442	.233
	Residual	57.737	165	.350		
	Total	59.250	168	.353		
Total		118.746	223	.532		
Grand Mean = 3.81						

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Pendidikan (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	2

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Tingkat pendidikan yang pernah saya tempuh membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	4.14	.796	56
Saya mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah	3.96	.852	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tingkat pendidikan yang pernah saya tempuh membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	3.96	.726	.571	.
Saya mendapatkan pendidikan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari pada program studi saat mengikuti kuliah	4.14	.634	.571	.

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.11	2.134	1.461	2

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		58.679	55	1.067		
Within People	Between Items	.893	1	.893	3.049	.086
	Residual	16.107	55	.293		
	Total	17.000	56	.304		
Total		75.679	111	.682		
Grand Mean = 4.05						

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Pelatihan (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai	3.89	.593	56
Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan	3.88	.715	56
Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan	3.84	.708	56
Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai	3.64	.749	56
Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai	3.96	.602	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai	15.32	4.731	.633	.788
Peserta pelatihan memiliki persyaratan tertentu dan memenuhi kualifikasi pelatihan	15.34	4.410	.598	.796
Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan	15.38	4.348	.633	.785
Materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang hendak dicapai	15.57	4.177	.646	.782
Pelatihan memiliki tujuan yang sesuai dengan target yang ingin dicapai	15.25	4.773	.601	.795

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.21	6.717	2.592	5

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		73.886	55	1.343		
Within People	Between Items	3.264	4	.816	3.457	.009
	Residual	51.936	220	.236		
	Total	55.200	224	.246		
Total		129.086	279	.463		
Grand Mean = 3.84						

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Pendidikan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.321	.4285
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.144	2	2.572	14.012	.000 ^b
	Residual	9.730	53	.184		
	Total	14.874	55			
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan						

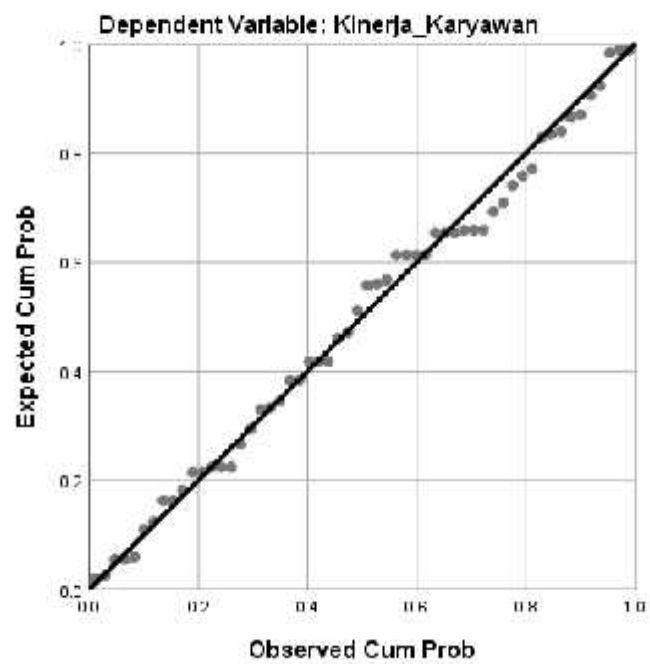
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.668	.446		3.736	.000
	Pendidikan	.308	.093	.432	3.305	.002
	Pelatihan	.233	.131	.232	1.773	.082

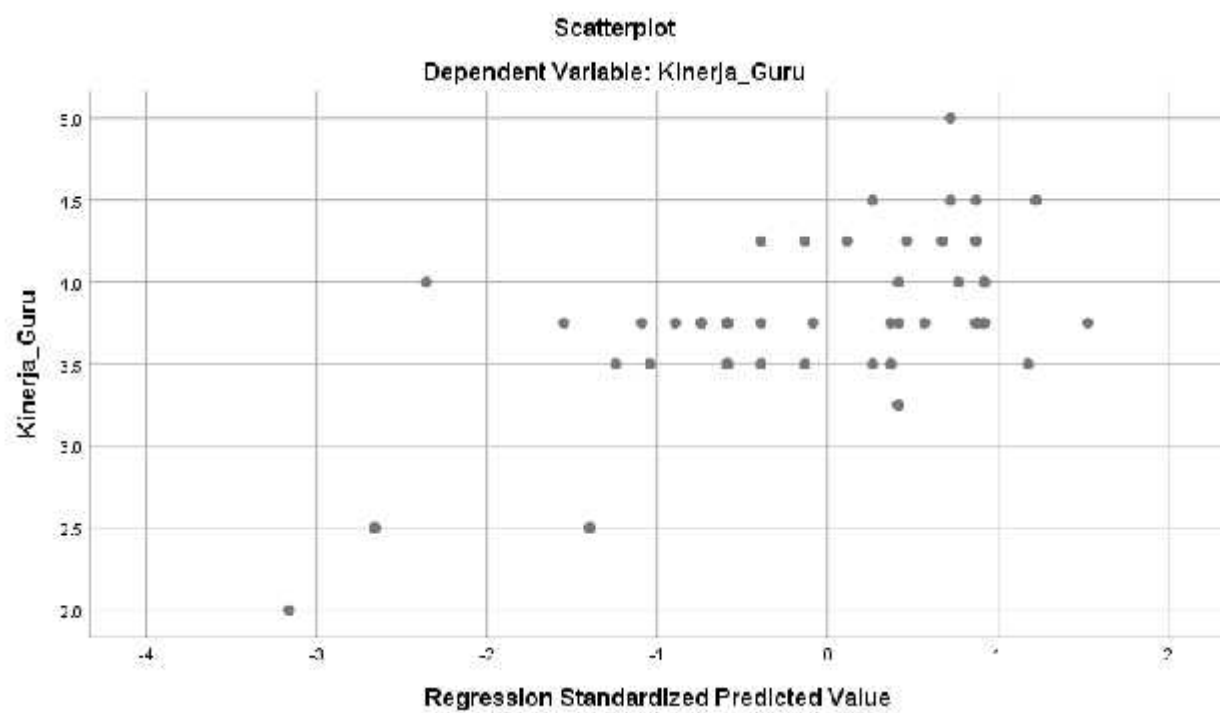
Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	3.808	.5200	56
Pendidikan	4.054	.7304	56
Pelatihan	3.843	.5183	56

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.722	1.384
	Pelatihan	.722	1.384

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 11 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

Lampiran 12 Tabel Distribusi t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148

46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Lampiran 13 Tabel Distribusi F

df untuk penyebut	df untuk pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161	199	216	225	230	234
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25