

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM
GONTOR KAMPUS 8 ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

MUHAMMAD DAFA HIZBULLAH

NPM: 2002120133



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD DAFA HIZBULLAH
NPM : 2002120133

Dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8 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

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)..
NIK. 19870513 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD DAFA HIZBULLAH
NPM : 2002120133

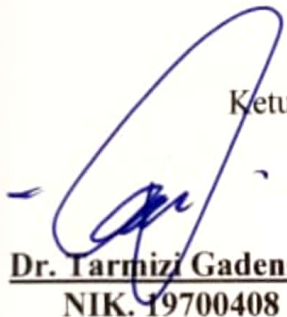
Dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8 ACEH BESAR

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 8 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Iarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

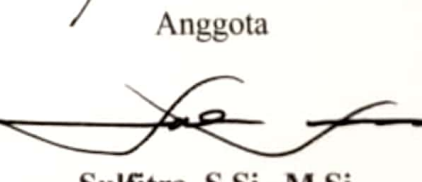
Sekretaris


Dr. Mafizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001


Anggota


Dr. Husnaina Mailisa Saffri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870513 201306 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Randa Aceh, 17 Februari 2025

Yang Menyatakan



Muhammad Dafa Hizbullah
Muhammad Dafa Hizbullah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar”. Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa islam di muka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Dr. Tuwisna, S.E, M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen/ Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M, Selaku pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

5. Ayahanda Ahmad Anis Sukron dan Ibunda Siti Aminah beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral serta dalam bentuk materi yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Teman - Teman yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Aceh Besar, 18 Desember 2024
Hormat Saya,

Muhammad Dafa Hizbullah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.2 Kompetensi.....	15
2.1.3 Pelatihan.....	23
2.1.4 <i>Reward</i>	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	31
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tujuan Penelitian	38
3.1.2 Jenis Penelitian.....	38
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	39
3.1.4 Horizon Waktu	39
3.1.5 Unit Analisis	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	43
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Pengujian Data	47
3.6.1 Pengujian Validitas	47
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	47

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	47
3.7 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	51
4.1.1 Identitas Pesantren.....	51
4.1.2 Visi & Misi Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8	52
4.1.3 Identitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan	52
4.1.4 Data Siswa.....	55
4.1.5 Sarana dan Prasarana.....	55
4.1.6 Denah Pesantren	56
4.2 Karakteristik Responden.....	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar ...	59
4.3 Uji Kualitas Data	60
4.3.1 Uji Validitas	60
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.1 Uji Normalitas	63
4.4.2 Uji Multikolinearitas	65
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	66
4.5 Hasil Uji Hipotesis	67
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.5.2 Uji t Hitung (Uji Parsial)	68
4.5.3 Uji F (Simultan)	69
4.6 Implikasi Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompetensi Guru	12
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	35
Tabel 3.1 Horizon Waktu	40
Tabel 3.2 Skala Likert	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Jumlah Guru	52
Tabel 4.2 Jumlah Siswa.....	55
Tabel 4.3 Sarana & Prasarana	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial).....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1 Denah Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8	56
Gambar 4.2 Diagram Usia Responden	57
Gambar 4.3 Diagram Tingkat Pendidikan Responden	58
Gambar 4.4 Diagram Lama Mengajar Responden	59
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas P – Plot	63
Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	83
Lampiran 2 Tabulasi Data	88
Lampiran 3 Hasil Uji Spss.....	89

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR
KAMPUS 8 ACEH BESAR**

MUHAMMAD DAFA HIZBULLAH
2002120133

Pembimbing: 1. Dr. Marlizar, S.E., M.M
2. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, dengan jumlah responden (semua guru) 50 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan *reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru, pelatihan berkualitas dan berkelanjutan, serta pemberian *reward* yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

Kata Kunci : *Kompetensi, Pelatihan, Reward, dan Kinerja*

***THE INFLUENCE OF COMPETENCIES, TRAINING AND REWARDS ON
TEACHER PERFORMANCE IN PONDOK MODERN DARUSSALAM
GONTOR CAMPUS 8 ACEH BESAR***

MUHAMMAD DAFA HIZBULLAH
2002120133

Supervisor: 1. Dr. Marlizar, S.E., M.M
2. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competency, training and rewards on teacher performance partially or simultaneously. The method used is quantitative with a causality approach, with a total of 50 respondents (all teachers). The research results show that competence, training and rewards partially have a positive effect on teacher performance and simultaneously, these three factors have a significant effect. This shows that increasing teacher competency, quality and sustainable training, and providing better rewards can improve teacher performance at Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 8 Aceh Besar.

Keywords: Competency, Training, Reward, and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memegang peran penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia yang berkembang, menjadi manusia yang maju dan berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana Guru sebagai pelaku utama dalam implementasi program pendidikan di Sekolah, memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan belajar yang diharapkan. (Saputra et al., 2023) Untuk mewujudkan tujuan tersebut tidak terlepas dari kinerja guru. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, yaitu guru profesional yang didukung oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini termasuk kebijakan, ketersediaan sarana dan prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan masyarakat, lingkungan ekonomi, serta faktor faktor lainnya. Guru yang profesional memiliki kinerja yang baik dalam bekerja

dan dengan kinerja yang baik sekolah bisa meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Wahyudi et al., (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi, (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, seorang guru harus senantiasa berusaha aktif meningkatkan kadar keprofesionalannya melalui pengembangan secara berkelanjutan. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang bersangkutan dengan pendidik pada khususnya dan semua tatanan masyarakat pada umumnya. Kompetensi guru merujuk pada keterandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga penting membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan/memutuskan sesuatu (kbbi.web.id/kompetensi).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Aulia et al., 2023).

Untuk meningkatkan kinerja guru pelatihan sangat penting sehingga membantu mereka dalam proses pembelajaran. Dengan pelatihan yang terarah sesuai dengan kebutuhan mereka, guru dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan terbaru, serta metode pengajaran yang lebih efektif. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga mampu membangun kepercayaan diri guru dalam mengelola kelas dan menghadapi tantangan pendidikan. Selain itu, pelatihan yang terarah dapat membantu guru untuk lebih memahami kebutuhan siswa, sehingga mereka dapat memberikan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Pelatihan guru merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru. Pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru (Risdiantoro, 2021). Kompetensi guru diartikan sebagai kemampuan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik),

keterampilan, perilaku dan apresiasi yang dibutuhkan untuk membantu keberhasilan proses pendidikan yang dilakukannya. Maka kompetensi tidak hanya berkenaan dengan kemampuan guru dalam menyampaikan pelajaran di depan kelas, juga termasuk ketrampilan guru dalam mendidik dan menanamkan sikap yang baik kepada pelajar. (Novauli, 2015)

Pelatihan menurut Ni'mah et al., (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan psikomotorik. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah.

Menurut Mutiara et al., (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu *reward*, pelatihan, dan motivasi. Dalam konsep manajemen sekolah, *reward* merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk memotivasi instruktur. Adanya aktivitas dan tindakan guru dengan perasaan puas dan gembira, sehingga memotivasi guru untuk konsisten berkinerja baik. Selain insentif, penghargaan dimaksudkan

untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam tugas mengajar, dengan tujuan meningkatkan prestasi mereka (Manik et al., 2021).

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 merupakan jenjang Pendidikan tingkat menengah yang terletak di Aceh Besar. Saat ini memiliki peserta didik sebanyak 189 siswa dan guru sebanyak 50 orang. Lembaga Pendidikan ini memiliki visi sebagai lembaga pencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah *talab al-'ilmi* dan menjadi sumber pengetahuan islam, bahasa al-qur'an, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pesantren. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat diharapkan guru sebagai tenaga pendidik dapat memberikan kinerja yang terbaik. Kinerja guru menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, karena dengan meningkatnya kinerja guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun standar kinerja guru yang diharapkan yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan menyusun materi ajar, dan kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan metode yang sesuai.

Berdasarkan survei awal pada tanggal 4 November 2024 yang penulis lakukan dengan metode wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan observasi ke beberapa kelas yang dilakukan di Modern Darussalam Gontor Kampus 8, dimana sebagian guru sudah ahli namun belum memiliki kemampuan mengajar yang efektif. Selama ini guru tidak menggunakan metode ajar yang tepat dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti alat peraga dan lain lain juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Karena ketidaksesuaian metode ajar yang diterapkan

dan kurangnya penggunaan alat peraga mengakibatkan siswa sulit untuk memahami pelajaran dan menyebabkan menurunnya nilai siswa.

Pernyataan ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak wakil direktur KMI di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8, beliau mengatakan bahwa masih ada guru yang ahli dalam menyiapkan rencana pembelajaran dan memiliki keilmuan yang bagus tetapi masih mengajar dengan metode mengajar yang tidak tepat dan kurangnya penggunaan alat peraga. Hal ini menyebabkan kurangnya interaksi dan partisipasi aktif dari siswa dalam proses belajar mengajar.

Selain itu, metode yang tidak relevan mengakibatkan siswa kurang termotivasi untuk belajar. Diperlukan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru agar mereka dapat mengimplementasikan metode yang lebih efektif. Dengan perbaikan dalam metode pengajaran, diharapkan kinerja guru dapat meningkat dan hasil belajar siswa juga mengalami kemajuan.

Maka dari itu kinerja yang kurang juga dipengaruhi kurangnya kompetensi guru, berdasarkan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kompetensi Guru

No.	Uraian	Jumlah	Total	Persentase
1	Guru Lulusan Strata Satu	13 Guru	50 Guru	26%
2	Penggunaan Metode Pembelajaran Inovatif	15 Guru	50 Guru	30%
3	Penggunaan Alat Peraga dalam pembelajaran	10 Guru	50 Guru	20%

Sumber : Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perlunya meningkatkan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu kegiatan untuk

meningkatkan kinerja guru adalah dengan dilakukannya pelatihan, berdasarkan data observasi yang dilakukan peneliti terjadi permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan guru, yaitu kurangnya manajemen sekolah dalam mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. hal ini terbukti dari total 50 guru hanya 10 guru yang mendapatkan pelatihan dengan jumlah yang terbatas yaitu hanya 9 pelatihan dalam setahun, sehingga selain dari 10 guru tersebut menyatakan perlu mendapatkan pelatihan.

Seorang guru akan selalu meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kompetensinya melalui berbagai cara, salah satunya dengan mengikuti pelatihan yang diadakan. Jika seorang guru tersebut mendapatkan timbal balik yang sesuai yaitu berupa *reward* atau penghargaan. Berdasarkan hasil observasi 15 dari 50 guru 11 diantaranya mengaku bahwa dirinya telah berusaha keras untuk mendidik dan membimbing siswa dengan sepenuh hati. Tetapi kurang mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang setimpal atas kerja keras tersebut. Mereka mengaku bahwa penghargaan yang diberikan sangat penting agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik kepada para siswa. Maka dari itu berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat diambil rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar?
3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar?
4. Apakah *reward*, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
3. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini di antaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan tambahan bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi, pelatihan, dan *reward*.

1.5 **Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini berlokasi di Aceh Besar tepatnya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8. Yang mana responden pada penelitian ini merupakan seluruh Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 yang berjumlah 50 guru. Dan *software* yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS 25.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2013) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2017). Sedangkan menurut Supardi, (2014) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut (Supardi, 2014) kinerja

guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

2.1.1.2 **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2007:67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Prawirosentono (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut : (1) Efektivitas dan efisien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisien berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan; (2) Otoritas dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*), *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. *Authorit* juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut (Muchsin et al., 2022). Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut; (3) Disiplin (*Discipline*), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja

dimana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; (4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka

kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian (Anggriani et al., 2023) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru. Selanjutnya (Supardi, 2014) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran,

(3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari (Supardi, 2014) dengan indikator-indikator penelitian : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kapabilitas sumber daya manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, nilai-nilai, serta motivasi pribadi yang dapat digunakan dalam melakukan aktivitas kerja. Karyawan berkemampuan tinggi mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menggunakan waktu mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuannya disebut dengan kompetensi (Aminah et al., 2024). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang

untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Aulia et al., 2023).

Spencer et al., (1993) menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut (Ebyatiswara Putra et al., 2023):

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Kompetensi Karyawan

Ketika perubahan global berdampak pada organisasi bisnis, perubahan tersebut juga berdampak pada keterampilan karyawan. Karyawan semakin dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi suatu perusahaan, maka semakin strategis pula posisi karyawannya. perusahaan akan semakin mengembangkan potensi karyawan kami yang memiliki kompetensi dan standar industri nasional dan internasional (Wicaksono, 2019). Menurut Syafri Mangkuprawira et al., (2007) ciri-ciri kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal
3. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan obyektivitas persepsi.
4. Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu.
5. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimumkan pelayanan mutu terhadap pelanggan

6. Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antar karyawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

2.1.2.3 Kompetensi Guru

Menurut Mulyasa, (2007) yang dikutip dari Jejen Musfah dalam bukunya peningkatan kompetensi guru berpendapat bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas .

Kompetensi guru, yaitu merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar mengajar (Putra dkk., 2023b).

Dari definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa kompetensi guru merupakan hasil gabungan dari banyak jenis keterampilan. Keterampilan tersebut dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang melaksanakan tugas profesional yang perlu dimiliki, dikuasai, dan dikuasai oleh guru.

Membahas kompetensi pedagogik guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Buku

yang ditulis oleh Mulyasa (2006:17) yang berjudul standar kompetensi dan sertifikasi guru. Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

Dari uraian diatas tampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance adalah perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi Guru

Dalam mengukur kompetensi guru terdapat indikator – indikator, menurut Mulyasa, (2007) terdapat 4 indikator beserta dimensi dimensinya, yaitu:

1. Kompetensi Pegagogik, indikatornya meliputi:
 - a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan yakni memahami dan menguasai pengetahuan mengenai profesi guru sehingga mampu mendidik dengan baik dan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas.
 - b) Pemahaman terhadap peserta didik yakni guru mampu memahami karakteristik individu peserta didik sebelum proses pembelajaran

dimulai, karakteristik individu peserta didik dalam pembelajaran ada tiga yaitu cepat, sedang, dan lambat. Cepat artinya siswa mampu menerima dan memahami secara cepat materi yang disampaikan guru. Sedang artinya siswa sudah mampu memahami materi yang disampaikan, namun masih memerlukan bimbingan dan arahan dari gurunya. Sedangkan lambat artinya siswa sangat sulit dan membutuhkan cara yang berbeda agar materi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik.

- c) Pengembangan kurikulum/silabus yakni guru harus mampu mengembangkan kurikulum secara luas sesuai dengan lingkungan sekolahnya.
- d) Perancangan pembelajaran merupakan hal yang harus dilakukan setiap guru sebelum melakukan pembelajaran di kelas. Guru harus mampu merancang pembelajaran dengan baik agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Perancangan pembelajaran bisa disebut juga dengan Program Tahunan, Program Semester, Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Perancangan pembelajaran tersebut dimulai dari merancang tujuan yang ingin dicapai oleh guru kepada peserta didik dalam melakukan proses pembelajarannya, kemudian menentukan materi sesuai dengan jenis dan jenjang pendidikannya, menentukan metode dan media yang digunakan dalam pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, dan melakukan evaluasi dan penilaian.

e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran yakni guru harus pandai memanfaatkan teknologi yang dimiliki sekolah untuk proses pembelajaran, guna menunjang keberhasilan belajar mengajar di sekolah tersebut.

2. Kompetensi Kepribadian, indikatornya meliputi:

a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yakni Allah SWT. inilah yang menjadi poin tertinggi yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalani kehidupannya.

b) Berakhlak mulia yakni menjadi salah satu poin terpenting, karena akhlak guru akan dicontoh dan ditiru oleh seluruh peserta didiknya. Oleh karena itu, guru harus senantiasa memiliki akhlak yang mulia dalam dirinya.

c) Arif dan bijaksana yakni mampu mengambil sikap secara bijak dan tepat ketika mengalami permasalahan.

3. Kompetensi Profesional, indikatornya meliputi:

a) Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi dan seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau sesuai dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

4. Kompetensi Sosial, indikatornya meliputi:

- a) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/isyarat secara santun
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional artinya guru pandai menggunakan teknologi komunikasi dan teknologi secara tepat. Misalnya, ketika proses pembelajaran guru harusnya menonaktifkan ponsel, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara khidmat.
- c) Bergaul secara afektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan suatu pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatihan dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan psikomotorik. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya

manusia di akui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah.

Risdiantoro, (2021) menyatakan bahwa profession guru adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya diperoleh keterampilan, konsep, kaidah atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru, dan Profession guru diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan profesional guru sehingga meningkatkan efektivitas guru. Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah seperangkat program yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru.

2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan

Kasmir, (2019) menyatakan bahwa faktor– faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut :

1) Peserta pelatihan

Faktor utama berhasil tidaknya pelatihan ada pada calon peserta. Perusahaan harus menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2) Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Instruktur atau staf pengajar dipilih dari yang terbaik dari luar atau dalam perusahaan.

3) Materi Pelatihan

Materi Pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan dapat dilakukan di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

5) Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan, memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

2.1.3.3. **Indikator pelatihan**

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator pelatihan, yaitu:

1) Instruktur

Mengingatkan 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 kompeten.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Metode pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4) Materi atau kurikulum

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh Perusahaan.

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.

2.1.4 *Reward*

Reward (hadiah) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respons. Dengan kata lain belajar adalah bentuk perubahan yang dialami siswa dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil dari interaksi antara stimulus dan respons (Warnars & Adyana, 2021).

(Sutrisno et al., 2023) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah sebagai berikut:

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c) Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

Sedangkan Menurut Arikunto, (2016) , *Reward* Merupakan suatu yang disenangi dan digemari oleh karyawan yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya.

Kompensasi merupakan bentuk pengakuan atas upaya menarik tenaga kerja terampil sesuai kebutuhan jabatan, dan hal ini memerlukan pengembangan yang seimbang. Artinya harus dilakukan upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengerahkan, dan mempertahankan

suatu tenaga kerja agar dapat melaksanakannya di tempat kerja yang kompeten. Lakukan tugas secara efektif dan efisien (Handoko, 2012). Insentif merupakan salah satu bentuk pengakuan atas upaya menarik tenaga kerja terampil sesuai persyaratan jabatan, yang memerlukan pengembangan secara seimbang. Artinya upaya merencanakan, mengatur, memanfaatkan, dan memelihara tenaga kerja efisien dan dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien (Silva dkk., 2023).

2.1.4.1. Bentuk *Reward* yang diberikan kepada Pegawai

Ada Beberapa Bentuk *Reward* yang di Berikan Instansi Kepada Pegawai yang Baik dan Amanah dalam Menjalankan Tugasnya. Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu:

- a) *Reward* dalam bentuk finansial Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bias di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan.
- b) *Reward* Financial Bentuk Tunjangan Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya.
- c) *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerima *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pencahayaannya yang terang dan sebagainya.

2.1.4.2. **Macam-macam *Reward***

Reward Merupakan Penghargaan *Reward* merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Sering kali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya. Sedangkan Menurut Irawanti (2016) *Reward* dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama yaitu :

1. *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.

2. *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung

(pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan). Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama

2.1.4.3. **Indikator *Reward***

Menurut Kadarisman dalam Saputra *et al* (2017) adapun yang dimaksud dengan indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah

hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan

2. Gaji

pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Insentif

bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

4. Tunjangan

pembayaran pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut

5. Penghargaan Interpersonal

penghargaan ekstrinsik yang berupa pengakuan atau rekognisi, atau kemampuan untuk berinteraksi sosial terkait pekerjaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah kajian hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

1. Astrid Setianing Hartanti & Tjutju Yuniarsih (UPI: 2018) yang berjudul “Pengaruh kompetensi profesional guru, *Reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan “ dimana dalam penelitian ini disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan kompetensi profesional 28 guru, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 18,34%. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru, *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat, begitu pun sebaliknya.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kompetensi profesional guru, *reward* terhadap kinerja guru sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian Astrid Setianing Hartanti & Tjutju Yuniarsih (

UPI: 2018) terdiri dari 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas

2. Siti Annisa Wahdiniawati, Hendy Tannady, Gamar Al Haddar, Sugisman, Ilham Arief dalam penelitian yang berjudul “Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi dan beban kerja pada guru smp negeri di DKI Jakarta” dihasilkan kesimpulan bahwa dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja Guru, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, serta kompetensi guru dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan: Penelitian ini tidak menggunakan variabel beban kerja dan menambahkan variabel *reward*, dan pelatihan sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, tidak seperti penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada kompetensi dan beban kerja.
3. Khairunnisa, Sungkono, Maman Mulya K dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek “ dalam hal ini Studi pada Guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek, dihasilkan kesimpulan, 1). Hasil pengujian menggunakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan(X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. 2). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. 3.) Hasil pengujian menggunakan uji-f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara

Pelatihan(X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. Persamaan dengan penelitian diatas adalah sama-sama menggunakan pengaruh pelatihan dan kompetensi dalam variabel bebasnya, perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa, Sungkono, Maman Mulya K hanya terdapat 2 variabel bebas, sedangkan yang peneliti lakukan adalah menggunakan 3 (tiga) variabel bebas.

4. Tengku Herdyansyah Saputra, Khusnul Fikri, Intan Diane Binangkit dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward*, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya *reward* guru menjadi termotivasi untuk terus melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan lebih baik lagi.
2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi memberi arti bahwa jika kompetensi yang baik, maka secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja guru. Persamaan dengan penelitian diatas adalah sama-sama menggunakan pengaruh kompetensi dan *reward* pada variabel bebasnya, perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan Tengku Herdyansyah Saputra, Khusnul Fikri, dan Intan Diane Binangkit Penelitian ini menambahkan variabel pelatihan sebagai faktor

penting yang mempengaruhi kinerja guru, tidak seperti penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada kompetensi dan *reward* saja.

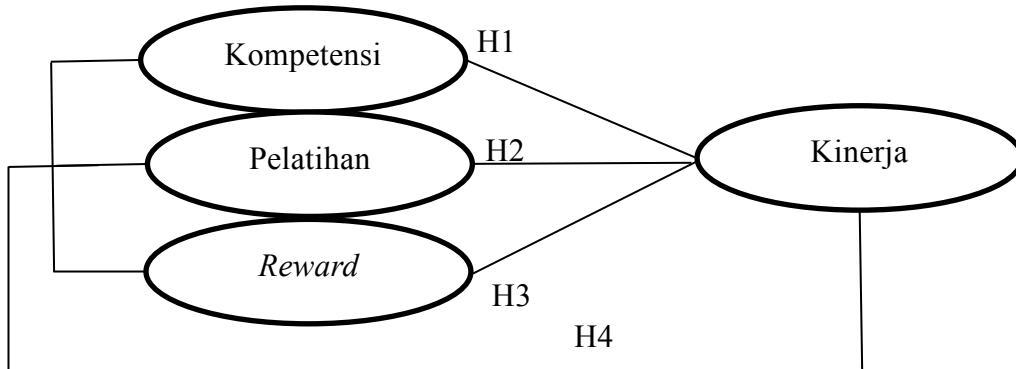
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. (Hartanti et al., 2018)	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif	kompetensi profesional guru, <i>reward</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Meneliti pengaruh kompetensi profesional guru, dan <i>reward</i> terhadap kinerja guru	Terdiri dari 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas
2	Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi	Menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan	Kompetensi Guru dan Beban Kerja berpengaruh terhadap	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.	Terdapat Variabel bebas yang berbeda, yaitu kompetensi dan beban

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	dan beban kerja pada guru smp negeri di DKI Jakarta. (Wahdiniawati et al., 2023)	sampel adalah purposive sampling.	Kinerja Guru.		kerja. Sedangkan penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompetensi, pelatihan, dan <i>reward</i>
3	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek (Khairunnisa et al., 2023)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.	Hasil pengujian menunjukkakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2	Meneliti pengaruh kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja guru	Terdiri dari 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas dengan menambahkan variabel <i>reward</i>

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Cikampek		
4	Pengaruh <i>Reward</i> , dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru. (Saputra et al., 2023b)	Menggunakan metode kuantitatif, menggunakan data primer kuesioner. menggunakan teknik probability sampling dan non probability sampling.	1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Reward</i> terhadap Kinerja Guru. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru.	Meneliti pengaruh kompetensi, dan <i>reward</i> terhadap kinerja guru	Terdiri dari 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas dengan menambahkan variabel pelatihan

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Khairunnisa et al., 2023) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

Gambar 2.1

Dalam penelitian kuantitatif dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu bersifat kausal (sebab akibat), penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Dalam paradigma ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan satu dependen. Untuk mencari besarnya hubungan antara kompetensi, pelatihan, dan *reward* dengan kinerja guru, Serta mencari besarnya hubungan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan jawaban dari permasalahan. Oleh karena itu perlu diuji kebenarannya, berdasarkan kajian teori serta kerangka berpikir maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Kampus 8 Aceh Besar.
2. Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Kampus 8 Aceh Besar.

3. Terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Kampus 8 Aceh Besar.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Kampus 8 Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu pengaruh kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*Casual relationship*) yaitu sebuah tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel yang di teliti yaitu pengaruh kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian

ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar, lokasi penelitian berada di Jalan Banda Aceh – Medan KM. 47,5 Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian ini mengenai kompetensi, pelatihan, dan *reward* pada kinerja guru lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian yang tidak mempertahankan subjek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu yang lama, tetapi memunculkan subjek-subjek baru yang mengganti subjek lama, dari berbagai kelompok umur. Kurun waktu yang panjang, diganti dengan pengambilan sampel dari berbagai kelompok umur Auliya et al., (2020). Penelitian *cross-sectional* hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus Tahun 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara

bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1

No	Kegiatan	Bulan																		
		September				Oktober				November				Desember				Januari		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Survei Awal																			
2	Penyusunan Proposal																			
3	Pemeriksaan Dan Revisi																			
4	Seminar Proposal																			
5	Pelaksanaan Penelitian																			
6	Pengelolaan Data																			
7	Sidang																			

Horizon Waktu

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan (Auliya et al., 2020). Pada penelitian kuantitatif pada dasarnya analisis data mempergunakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu guru pada lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah sebagian atau keseluruhan anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik data sensus. Disini sampel harus benar-benar biasa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi, dimana pengambilan sampel adalah semua guru pada lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa

melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

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

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragram di antara objek dalam suatu populasi (Purwanto, 2019).Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan *Reward* (X3) seperti yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
1	Kinerja Guru (Y)	kinerja guru adalah suatu	1.kemampuan menyusun	Skala Likert	B1-B6

		<p>kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.</p> <p>Supardi (2014:73)</p>	<p>rencana pembelajaran.</p> <p>2.kemampuan melaksanakan pembelajaran.</p> <p>3.kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.</p> <p>4.kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar.</p> <p>5.kemampuan melaksanakan pengayaan.</p> <p>6.kemampuan melaksanakan remedial.</p> <p>Supardi (2014:73)</p>		
2	Kompetensi (X1)	<p>kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial,</p>	<p>1. Kompetensi Pedagogik.</p> <p>a. Menguasai pengetahuan mengenai profesi guru.</p> <p>b. Memahami</p>	Skala Likert	C1-C5

		<p>dan spiritual yang secara kafah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas (Mulyasa, 2007)</p>	<p>karakter individu peserta didik.</p> <p>c. Memahami kurikulum / silabus/</p> <p>d. Mampu merancang pembelajaran yang baik.</p> <p>e. Pandai menggunakan teknologi yang dimiliki sekolah.</p> <p>2. Kompetensi Kepribadian.</p> <p>a. Beriman kepada tuhan yang maha esa.</p> <p>b. Berakhlak mulia.</p> <p>c. Bijaksana/ mampu mengambil sikap yang bijak ketika mengalami masalah.</p> <p>3. Kompetensi Profesional.</p> <p>a. Menguasai</p>	<p>C6-C8</p> <p>C9-C10</p>
--	--	---	--	----------------------------

			<p>materi pelajaran secara luas.</p> <p>b. Menguasai metode mengajar yang relevan</p> <p>4. Kompetensi Sosial. supardi</p> <p>a. Mampu berkomunikasi secara santun.</p> <p>b. Mampu menggunakan teknologi komunikasi secara fungsional.</p> <p>c. Mampu bergaul dengan masyarakat sekitar dengan santun dan mengindahkan norma yang berlaku di sekitar.</p> <p>(Mulyasa, 2007)</p>		C11-C13
--	--	--	--	--	---------

3	Pelatihan (X2)	suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas tertentu. (Mangkunegara, 2017)	1.Instruktur. 2.Peserta. 3.Metode Pelatihan. 4.Materi atau Kurikulum. 5.Tujuan Pelatihan. (Mangkunegara, 2017)	Skala Likert	D1-D5
4	<i>Reward</i> (X3)	Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan	1.Gaji. 2.Upah. 3.Tunjangan. 4.Insentif 5.Penghargaan. Interpersonal. (Saputra et al., 2023)	Skala Likert	E1-E5

		perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Saputra et al., 2023)			
--	--	--	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisa dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket forservice solution*) versi 25. Regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

X₃ = *Reward*

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien Kompetensi, Pelatihan dan *Reward*

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariate* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan ketentuan *sig*, nilai *sig*<0,05 yang berarti valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda terhadap fenomena atau kejadian yang sama. Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Instrument yang dinyatakan reliabel adalah instrument yang dinyatakan reliabel adalah instrument yang memiliki nilai koefisien paling tidak mencapai 0,60. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menganalisa setiap butir pertanyaan yang ada dengan menggunakan formula *cronbach's alpha*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian data yang dilakukan untuk melihat nilai sebaran data pada sebuah kelompok penelitian data atau variabel yang diteliti memiliki hasil yang berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi

normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan menggunakan teknik pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov-smirnov test adalah sebagai berikut :

- A. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- B. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *variabel inflation factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Dimana ketentuan ketetapan nilainya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 maka artinya hasil perhitungan data penelitian tersebut memiliki gejala multikolinearitas
2. Jika nilai VIF < 10 maka artinya hasil perhitungan data penelitian tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas atau tidak terjadi masalah interkorelasi antar variabel penelitian.
3. Jika nilai Tolerance $> 0,01$ maka artinya hasil perhitungan data penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas
4. Jika nilai Tolerance $< 0,01$ maka artinya hasil perhitungan data penelitian mengalami gejala multikolinearitas.

Suatu hasil penelitian yang baik dikatakan jika pada hasil perhitungan pengolahan data penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak

terjadi gejala interkorelasi antar variabel independen.

3.6.3.3 Pengujian Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas. yaitu mengoreksi nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada model regresi terjadi heterokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 5%(0,05).

Uji Signifikansi Serempak/Simultan

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Guru). Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara individual. Dengan kriteria pengujian :

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

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

2. (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward*) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Identitas Pesantren

- 1) Nomor Statistik : 510011060070
- 2) Nama Pesantren : Pondok Modern Darussalam Gontor
Kampus 8
- 3) Pimpinan Pesantren : H. Dr. Husni Kamil Djaelani, M.Ag
- 4) Alamat
 - a. Jalan : Banda Aceh – Medan KM. 47,5
 - b. Desa : Meunasah Baro
 - c. Kecamatan : Seulimeum
 - d. Kabupaten : Aceh Besar
 - e. Provinsi : Nanggroe Aceh Darussalam
 - f. Kode Pos : 23951
 - g. Email : gontor_10@yahoo.com
- 5) Tahun Berdiri : 2005
- 6) Status Pesantren : Swasta
- 7) Kategori Pesantren : Muadalah
- 8) Luas Area : 12.500 M²
- 9) Status Tanah : Wakaf

4.1.2 Visi & Misi Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

1) Visi

sebagai lembaga pencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah *talab al-'ilmi* dan menjadi sumber pengetahuan islam, bahasa al-qur'an, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pesantren

2) Misi

1. Membentuk Generasi yang unggul menuju terbentuknya khairu ummah
2. Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat
3. Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek
4. Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

4.1.3 Identitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tabel 4.1
Jumlah Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8
Aceh Besar 2024/2025

No	Bagian	Nama	Lama Mengajar	Jumlah Guru
1	PENGASUHAN SANTRI	Al Ustadz Zaidani Raziq Al-Arsy S.Ag.	Tahun ke 7	6
		Al Ustadz Farid Hidayatullah	Tahun ke 6	
		Al Ustadz Abdul Wahid Idrus	Tahun ke 5	
		Al Ustadz Adib Muyassar	Tahun ke 5	

No	Bagian	Nama	Lama Mengajar	Jumlah Guru
		Al Ustadz Najiullah Alghazali	Tahun ke 4	
		Al Ustadz Bagdja Cahaya Muharram	Tahun ke 3	
2	ADMINISTRASI	Al Ustadz Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif	Tahun ke 7	4
		Al Ustadz Muhammad Ghulam Nafi' Dhany	Tahun ke 5	
		Al Ustadz Audah Noor Al Halim	Tahun ke 4	
		Al Ustadz Fatahillah Patilodi	Tahun ke 1	
3	KMI	Al Ustadz Rondi Irawan S.Pd.	Tahun ke 7	5
		Al Ustadz Aulia Alfarisi	Tahun ke 5	
		Al Ustadz Eri Rizky Akbar	Tahun ke 4	
		Al Ustadz Rosyful Aqly	Tahun ke 3	
		Al Ustadz Muhammad Ilham Pratama	Tahun ke 1	
4	SEKRETARIS	Al Ustadz Eka Nur Hidayat	Tahun ke 4	2
		Al-Ustadz Muhammad Arya Widura	Tahun ke 1	
5	LAC	Al Ustadz Akbar Prio Hutomo Lc.	Tahun ke 9	3
		Al Ustadz Moh. Ammar Rizky Akbar	Tahun ke 1	
		Al Ustadz Tuanku Raja Muhammad Ali	Tahun ke 1	
6	PUSDAC/ ALAC	Al Ustadz Maulana Furqon, Lc	Tahun ke 10	3
		Al Ustadz Gading Al-Ghifari	Tahun ke 1	
		Al Ustadz Ahmad Poeja Wardanu	Tahun ke 1	
7	MABIKORI	Al Ustadz Abdullah Afif Effendi	Tahun ke 5	2
		Al-Ustadz Idzhar Faqih Suryadi	Tahun ke 1	
8	KOPERASI PELAJAR	Al Ustadz M Dafa Hizbullaha	Tahun ke 6	3
		Al Ustadz Iqbal Rizki Maulana Briansyah	Tahun ke 5	
		Al-Ustadz Ahmad Zaki Khairullah	Tahun ke 1	
9	KOPERASI BUKU	Al Ustadz Adly Azmi Muallim	Tahun ke 4	2
		Al Ustadz Fikri Firmansyah	Tahun ke 1	
10	WARTEL	Al Ustadz Achmad Hafidz Mahfuddin	Tahun ke 3	2

No	Bagian	Nama	Lama Mengajar	Jumlah Guru
		Al Ustadz Giovani Ahmad Abimanyu	Tahun ke 1	
11	CAFÉ	Al Ustadz Nur Muhammad Rozikin	Tahun ke 5	3
		Al Ustadz Arif Billah	Tahun ke 2	
		Al Ustadz Malik Akbar Darmawan	Tahun ke 1	
12	DAPUR GURU	Al Ustadz Chairul Ikhwan	Tahun ke 4	2
		Al Ustadz Imam Zuhadi	Tahun ke 2	
13	YAYASAN KENDARAAN	Al Ustadz Adhitia Yusuf	Tahun ke 6	2
		Al Ustadz Miftahul Falah	Tahun ke 4	
14	BAGIAN KESEHATAN	Al Ustadz Agus Riansyah S.Pd	Tahun ke 7	2
		Al Ustadz Mora Arifin Pohan	Tahun ke 1	
15	PEMBANGUNAN	Al Ustadz Safti Mufti S.E	Tahun ke 5	3
		Al Ustadz Satrio Pangaribowo	Tahun ke 2	
		Al Ustadz Ade Andreansyah	Tahun ke 1	
16	PERPUSTAKAAN	Al Ustadz Dzaki Rois	Tahun ke 5	2
		Al Ustadz M. Khairil Ali Syabhan Widad	Tahun ke 3	
17	STAFF LAPANGAN DAN PERKEBUNGAN	Al Ustadz Khusai Zamzami	Tahun ke 2	2
		Al Ustadz Hendra Mulyadi	Tahun ke 1	
18	BERLIN	Al Ustadz Nazar Said	Tahun ke 3	2
		Al Ustadz Tengku Ryan	Tahun ke 3	

Sumber : Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

4.1.4 Data Siswa

Tabel 4.2
Jumlah siswa

No	Kelas	Rombel	Jumlah Siswa
1	1	1	17
2	2	1	14
3	3	1	10
4	3 Intensif	1	10
5	4	3	70
6	5	3	68
Total			189

Sumber : Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

4.1.5 Sarana dan Prasarana

Tabel 4.3
Sarana dan Prasarana

No	NAMA	JUMLAH	KETERANGAN
1	Ruang kelas	2 Gedung	Ada / Baik
2	Asrama Santri	2 Gedung	Ada / Baik
3	Kamar Mandi	40 Ruangan	Ada / Baik
4	Ruang UKS	1 Ruangan	Ada / Baik
5	Perpustakaan	1 Ruangan	Ada / Baik
6	Tempat Ibadah (Masjid)	1 Buah	Ada / Milik Pesantren
7	Laboratorium Bahasa	1 Ruangan	Ada / Baik
8	Laboratorium Komputer	-	Belum Ada
9	Laboratorium IPA	-	Belum Ada
10	Lapangan Futsal	3 Buah	Ada / Baik
11	Lapangan Voli	2 Buah	Ada / Baik
12	Lapangan Basket	1 Buah	Ada / Baik
13	Lapangan Bulu Tangkis	2 Buah	Ada / Baik 1 Rusak
14	Lapangan Hijau	1 Buah	Ada / Baik
15	<i>Joging Track</i>	2 Buah	Ada / Baik
16	Kamera Shooting	1 Buah	Ada / Baik
17	Kamera DSLR	1 Buah	Ada / Baik
18	Kamera Drone	1 Buah	Ada / Baik
19	LCD Proyektor	3 Buah	Ada / Baik

No	NAMA	JUMLAH	KETERANGAN
20	Printer	5 Buah	Ada / Baik
21	TV Android	4 Buah	Ada / Baik 1 Rusak
21	Aula Perkumpulan Siswa	1 Buah	Ada / Baik
22	Aula Perkumpulan Guru	1 Buah	Ada / Baik
23	Mobil Hiace	1 Buah	Ada / Baik
23	Mobil Pick Up	1 Buah	Ada / Baik
24	Mobil Kijang LGX	1 Buah	Ada / Baik
25	Mobil Kijang Super	1 Buah	Ada / Baik
26	Motor Vario LED New	2 Buah	Ada / Baik
27	Motor Yamaha Gear	1 Buah	Ada / Baik
28	Sound System Aktif Huper	6 Buah	Ada / Baik
29	Mic biasa dan Wireless	8 Buah	Ada / Baik
30	Sound Pasif	2 Buah	Ada / Baik
31	Komputer keorganisasian santri	3 Buah	Ada / Baik
32	Komputer sektor bagian guru	10 Buah	Ada / Baik

Sumber : Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

4.1.6 Denah Pesantren



Gambar 4.1

Denah Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

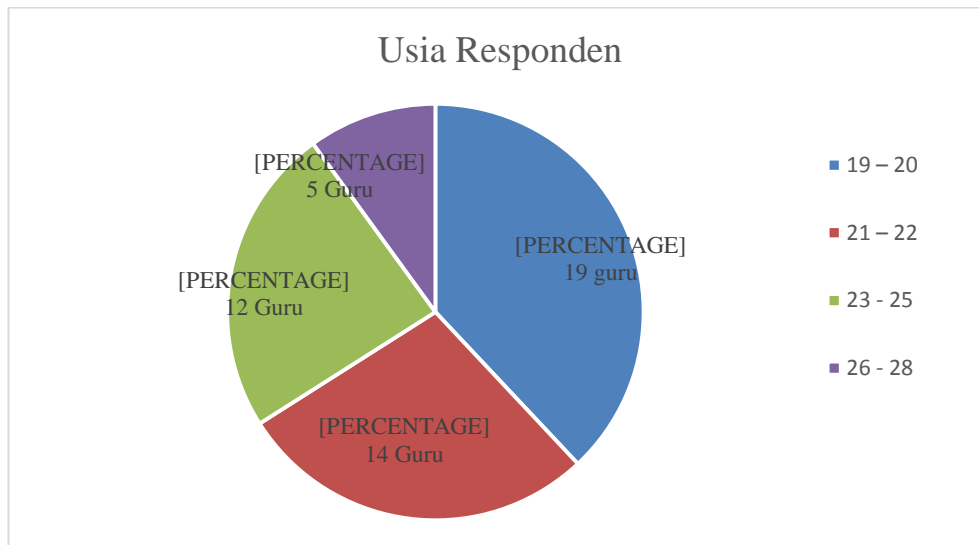
Keterangan :

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Cafe | 10. Guest House |
| 2. Gedung Al Azhar dan Lapangan Takraw | 11. Masjid Jami' |
| 3. Lapangan Basket | 12. Dapur umum dan Dapur Guru |
| 4. Gedung Santiniketan | 13. Gedung Saudi |
| 5. Lapangan Futsal | 14. Aula Guru |
| 6. Lapangan Hijau Sepak Bola | 15. Gudang Kayu |
| 7. Gedung Alighar | 16. Gedung Makkah |
| 8. Rumah Wakil Pengasuh | 17. Lapangan Voli |
| 9. Guest House | 18. Kamar Mandi |

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram berikut ini :



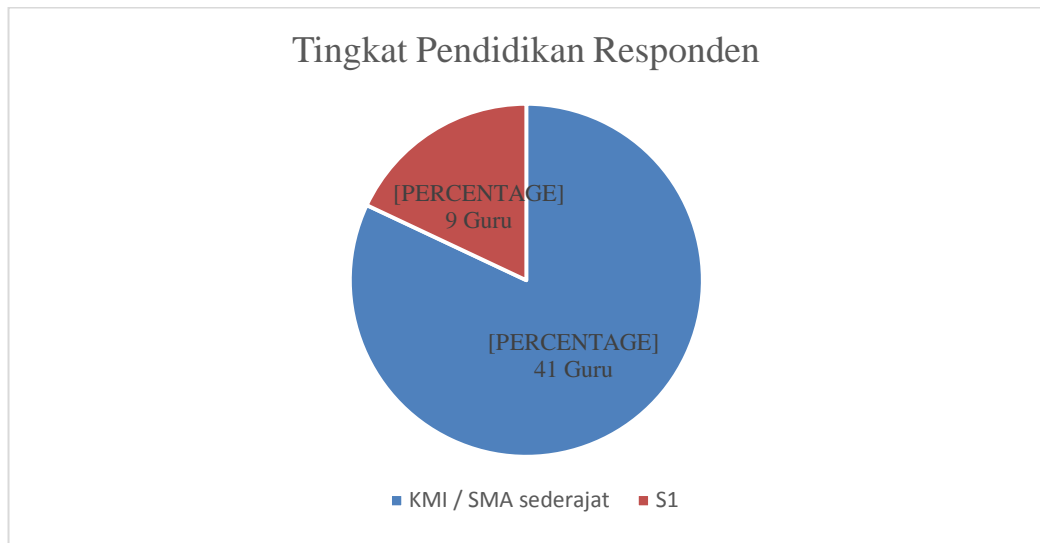
Sumber: Data Primer 2024

Gambar 4.2
Usia Responden

Gambar 4.2 menjelaskan bahwa responden penelitian kali ini didominasi oleh responden berusia 19 tahun sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 19 guru atau 38%. terbanyak kedua adalah responden yang berusia 21 sampai dengan 22 tahun sebanyak 14 atau 28%. Terbanyak ketiga adalah responden yang berusia 23 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 12 guru atau 26%. Dan sisanya adalah responden yang berusia 26 tahun sampai dengan 28 tahun yaitu sebanyak 5 guru atau sebanyak 10%. Responden dengan usia 19 tahun sampai dengan 20 tahun mendominasi pada penelitian ini.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



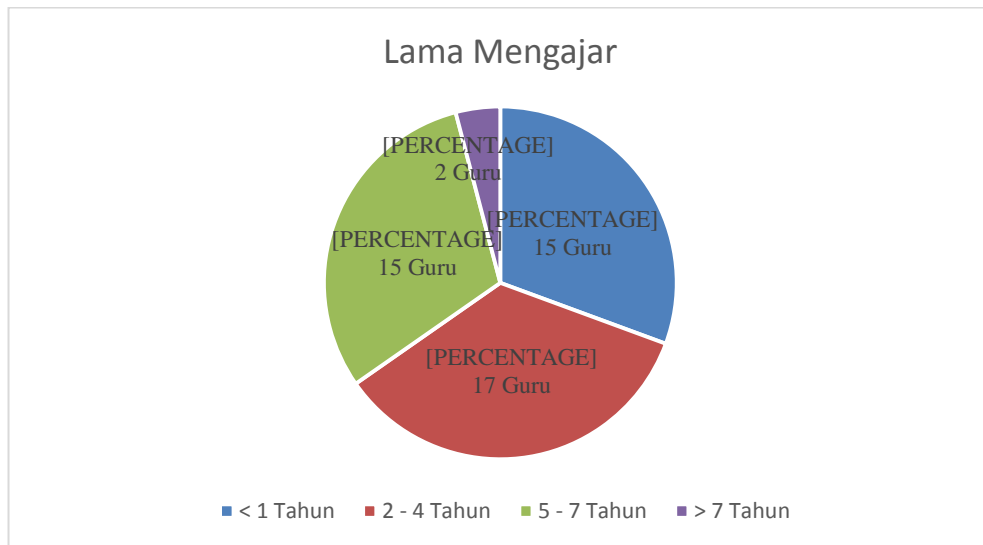
Sumber: Data Primer 2024

Gambar 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar 4.3 di atas terlihat data responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden dengan pendidikan KMI berjumlah 41 guru atau 82% sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 atau 18%. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan KMI lebih mendominasi.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai karakteristik responden berdasarkan lama mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Sumber: Data Primer 2024

Gambar 4.4
Lama Mengajar Responden

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 15 guru atau 30%, setelah itu responden yang telah bekerja 2 - 4 tahun berjumlah 17 guru atau 34%, dan responden yang telah bekerja 5 – 7 tahun berjumlah 15 guru atau 30%. Maka dapat dikatakan bahwa responden yang telah bekerja 2 – 4 tahun mendominasi pada penelitian kali ini.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji kelayakan kuesioner dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor itemnya. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan hasil olahan data mengenai uji validitas *corrected item-total correlation* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas

No	Item Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Variabel Kinerja Guru (Y)				
1	P1	0.857	0.2787	Valid
2	P2	0.850	0.2787	Valid
3	P3	0.876	0.2787	Valid
4	P4	0.880	0.2787	Valid
5	P5	0.793	0.2787	Valid
6	P6	0.818	0.2787	Valid
Variabel Kompetensi Guru (X1)				
1	P1	0.606	0.2787	Valid
2	P2	0.437	0.2787	Valid
3	P3	0.330	0.2787	Valid
4	P4	0.711	0.2787	Valid
5	P5	0.672	0.2787	Valid
6	P6	0.303	0.2787	Valid
7	P7	0.627	0.2787	Valid
8	P8	0.474	0.2787	Valid
9	P9	0.802	0.2787	Valid
10	P10	0.812	0.2787	Valid
11	P11	0.463	0.2787	Valid
12	P12	0.558	0.2787	Valid
13	P13	0.413	0.2787	Valid
Variabel Pelatihan (X2)				
1	P1	0.682	0.2787	Valid
2	P2	0.714	0.2787	Valid
3	P3	0.642	0.2787	Valid
4	P4	0.781	0.2787	Valid
5	P5	0.767	0.2787	Valid
6	P6	0.768	0.2787	Valid
7	P7	0.794	0.2787	Valid
8	P8	0.597	0.2787	Valid
9	P9	0.669	0.2787	Valid
Variabel Reward (X3)				
1	P1	0.810	0.2787	Valid
2	P2	0.339	0.2787	Valid
3	P3	0.623	0.2787	Valid
4	P4	0.541	0.2787	Valid
5	P5	0.789	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r - hitung lebih besar dari nilai r - tabel sebesar 0.2787, sehingga dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel penelitian dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya (reliabel). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Realibilitas

No	Variabel Penelitian	Item	Hasil Uji Cronb. Alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	6	0.908	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	13	0.864	Reliabel
3	Pelatihan (X2)	9	0.879	Reliabel
4	Reward (X3)	5	0.642	Reliabel

Su
mbe
r:

Data diolah (2024)

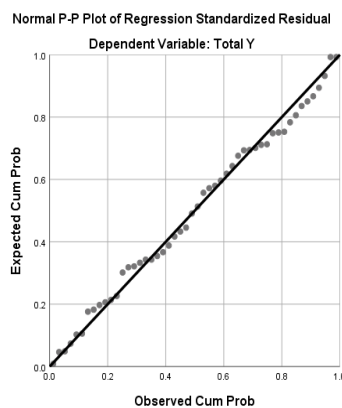
Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai reliabilitas tes untuk Kinerja guru sejumlah 0.908, Kompetensi sejumlah 0.864, Pelatihan sejumlah 0.879, *Reward* dengan nilai 0.642. Seluruh variabel memiliki nilai nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan *normaly probability plot*. Pedoman suatu model dikatakan terdistribusi normal jika nilai-nilai sebaran terletak di sekitar garis lurus diagonal. Gambar 4.6 akan menunjukkan hasil uji normalitas kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru.

Gambar 4.2 berikut ini dapat dikatakan sebaran data terdistribusi normal karena data berada di sepanjang garis diagonal yang merupakan syarat



normalitas.

Gambar 4.5
Pengujian Normalitas P-P Plot
Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.22244607
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.060
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan *output* tabel 4.6 diatas, uji data normalitas terlihat menunjukkan sig. $0.200 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel normalitas Kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas digunakan metode *Tolerance dan Inflation Factor* (VIF). Menurut (Ghozali, 2016), nilai cut off yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolonieritas terlihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-11.268	4.514		-2.496	0.016		
Total Kompetensi	0.390	0.068	0.593	5.773	0.000	0.722	1.386
Total Pelatihan	0.233	0.087	0.273	2.679	0.010	0.733	1.364
Total Reward	0.282	0.154	0.161	1.831	0.074	0.980	1.020

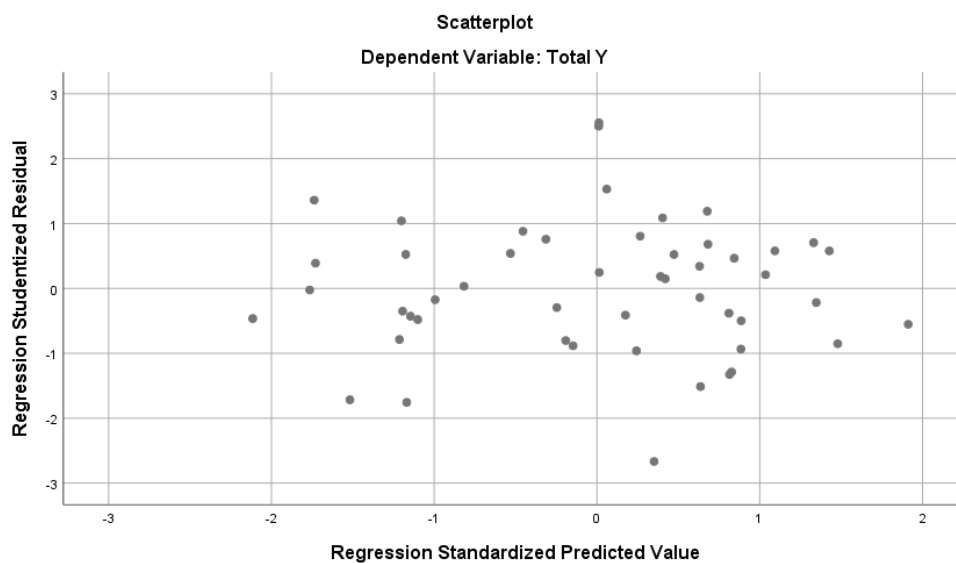
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa VIF untuk Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), *Reward* (X3) disekitar angka 1 yaitu 1.386, 1.364, 1.020 dan

dengan tingkat tolerance mendekati angka 1 yaitu sebesar 0.722, 0.733, 0.980 dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolonieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pedoman suatu model regresi bebas dari heteroskedastisitas adalah tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 4.6
Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel

kompetensi, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	0.667	2.737		0.244	0.808
Total Kompetensi	0.000	0.041	-0.002	-0.010	0.992
Total Pelatihan	-.017	0.053	-0.054	-0.314	0.755
Total <i>Reward</i>	0.076	0.093	0.120	0.815	0.419

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas Nilai X1, X2, dan X3 secara berurut menunjukkan nilai sig. 0.992, 0.755, dan 0.419 berada diatas nilai 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

1.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.806 ^a	0.650	0.627	2.294

Sumber: Data diolah (2024)

**Tabel
Hasil
Uji
Koefisien**

Determinasi

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,627 atau 62,7% menunjukkan bahwa variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Pengembangan SDM, Kompensasi, dan Motivasi adalah sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya 0,373 atau 37,3% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dijelaskan oleh faktor-faktor penelitian ini seperti motivasi kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

4.5.2 Uji t Hitung (Uji Parsial)

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui teknik penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25,0. Hasil analisa model regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	t Hitung	t Tabel	Keterangan
1	Kompetensi	Kinerja Guru	5.773	1.67722	Berpengaruh
2	Pelatihan		2.679	1.67722	Berpengaruh
3	<i>Reward</i>		1.831	1.67722	Berpengaruh

Sumber: Data diolah (2024)

A. Kompetensi (X1)

Hasil uji statistik terhadap variabel kompetensi (X1) diperoleh t hitung 5.773 \geq t tabel 1,67722, maka H0 ditolak (Ha diterima), artinya kompetensi

berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin baik kompetensi, semakin tinggi kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8.

B. Pelatihan (X2)

Hasil uji statistik terhadap variabel pelatihan (X2) diperoleh t hitung $2.679 \geq$ t tabel 1,67722, maka H0 ditolak (Ha diterima), artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin baik pelatihan, semakin tinggi kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8.

C. Reward (X3)

Hasil uji statistik terhadap variabel kompetensi (X3) diperoleh t hitung 1.832 \geq t tabel 1,67722, maka H0 ditolak (Ha diterima), artinya *reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin baik *reward*, semakin tinggi kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8.

4.5.3 Uji F (Simultan)

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

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.976	3	149.992	28.508	0.000 ^b
	Residual	242.024	46	5.261		
	Total	692.000	49			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total Reward, Total Pelatihan, Total Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 25, maka dapat dilihat perolehan nilai F hitung sebesar $28.508 \geq F$ tabel sebesar 2,79 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel X dapat dijelaskan secara signifikansi oleh variabel Y. Dengan demikian maka variabel Kompetensi, pelatihan, *reward* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

1.6 Implikasi Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar. Peningkatan kompetensi guru, pelatihan yang efektif, dan sistem reward yang adil perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja optimal. Manajemen pesantren harus memastikan guru memiliki akses ke pelatihan berkelanjutan dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka. Reward yang memadai juga penting untuk memotivasi guru. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga faktor ini dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa et al., (2023) bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. Selain itu penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2023a)

dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward*, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru” yang menghasilkan kesimpulan bahwa reward dan kompetensi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru yang berarti dengan adanya reward dan kompetensi yang baik guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya lebih baik lagi dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar. Artinya semakin baik Kompetensi, maka semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar. Artinya semakin baik pelatihan yang diadakan, maka semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
3. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar. Artinya semakin baik *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
4. Kompetensi, pelatihan, dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar. Artinya semakin baik kompetensi guru, pelatihan, dan *reward* yang diberikan maka semakin tinggi kinerja guru yang diberikan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

5.2 **Saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi guru, Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar perlu mengembangkan dan memperkuat program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Program ini bisa berupa pelatihan keterampilan mengajar, penguasaan materi, serta pembelajaran teknologi terbaru yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran.
2. Manajemen sekolah hendaknya memperhatikan indikator-indikator pelatihan serta frekuensi pengadaan pelatihan, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua guru dengan memberikan pelatihan keterampilan untuk memberi perhatian pada masalah secara detail. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja guru yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar, disarankan agar sistem pemberian reward dirancang dengan jelas, adil, dan transparan, mencakup penghargaan yang beragam, baik materi maupun non-materi, seperti pengakuan publik atau kesempatan pengembangan karir. Reward harus diberikan secara berkala dan konsisten berdasarkan kinerja individu maupun tim, serta melibatkan masukan dari guru untuk memastikan penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, pemberian reward juga dapat berupa

kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjut yang mendukung pengembangan profesional. Penting pula untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat meningkatkan motivasi, serta secara rutin mengevaluasi dampak dari sistem reward terhadap kinerja guru agar dapat terus disesuaikan dan ditingkatkan.

4. Untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar, disarankan agar pihak manajemen fokus pada pengembangan kompetensi guru melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pengajaran terkini. Selain itu, sistem reward yang adil dan beragam perlu dilakukan, baik berupa penghargaan materi maupun non-materi, untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kinerjanya. Program pelatihan harus disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan individual guru, sementara reward diberikan secara konsisten dan transparan. Diharapkan kinerja guru akan semakin optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
5. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil tema serupa disarankan agar dapat mengembangkan lebih luas serta menambah kekurangan yang ada pada hasil penelitian ini. Disaran juga untuk mengambil variabel-variabel yang berbeda seperti motivasi kerja, disiplin kerja, maupun kepemimpinan, sehingga makin memperkaya pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di sektor pendidikan khususnya di Kota Banda Aceh maupun Aceh Besar.

5.3 Kendala Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian yang dilakukan kali ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan sampel penelitian karna hanya dilakukan di satu lokasi saja yang membatasi generalisasi temuan ke konteks yang lebih luas atau sekolah lain.
2. Keterbatasan dalam penggunaan metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, yang mana hasilnya tidak menggali faktor-faktor kualitatif yang lebih mendalam, seperti perasaan atau pengalaman pribadi guru terkait pelatihan dan *reward*.
3. Terkendala dalam mengumpulkan data, dimana penelitian ini harus menyebarkan kuesioner kembali kepada para responden karena sulitnya responden dalam memahami pernyataan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219–237. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>
- Anggriani, N. I., Syarifuddin, A. A., Prasajo, T. A. Y., & Destari, W. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 411–422.
- Arikunto, S. (2016). Proses Penelitian Suatu Pendekatan. *Cet. XIII*.
- Aulia, D., Murni, I., & Desyandri, D. (2023). Peningkatan kompetensi guru sekolah dasar melalui platform merdeka mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 800–807.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=qijKEAAAQBAJ>
- Ebyatiswara Putra, A., Taufiqur Rohman, M., Linawati, L., & Hidayat, N. (2023). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 201–211. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.185>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (2nd ed., Vol. 2). BPFE-Yogyakarta.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, K., & Sungkono, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek: in. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 8564–8573.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 172.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163.

- Muchsin, Hambali, & Faudi. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Edukasi Ellbtidài Sophia*, 01(01), 32.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya. https://books.google.co.id/books?id=_aF8nQAACAAJ
- Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., Kurniasih, F., & Afifi. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 636–646.
- Ni'mah, A., Cahyo, H., Koesoemasari, D. S. P., Wahyuningsih, E. S., Pahlevi, A., Harsuti, H., & Khaerunnissa, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding of Midyear International Conference*, 1.
- Novauli, F. (2015). Kompetensi guru dalam peningkatan prestasi belajar pada SMP Negeri Dalam Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(1), 45–67.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru madrasah ibtidaiyah se-kota batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144–157.
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023a). Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 357–366.
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023b). Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 357–366.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=ngcpAQAAMAAJ>
- Supardi, S. (2014). Kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(1), 59–73.
- Sutrisno, S., Yahya, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(4), 35–43.
- Syafri Mangkuprawira, & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Al Haddar, G., Sugisman, S., & Arief, I. (2023). Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi dan beban kerja pada guru SMP Negeri di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 632–640.

Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1–8.

Wicaksono, H. S. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).