

**PENGARUH PELATIHAN GURU TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMA DATOK SULAIMAN PUTRI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH PELATIHAN GURU TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMA DATOK SULAIMAN PUTRI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

- 1. Dr. Mahadin Saleh, M.M.**
- 2. Muhammad Ihsan, S.Pd. M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yesi. R
Nim : 16 0206 0054
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya Bahwa :

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 05 Oktober 2021



Yesi. R
NIM: 16 0206 0054

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palpo yang ditulis oleh Yesi. R Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0054 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 29 November 2021 bertepatan dengan 24 Rabiul Akhir 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 29 November 2021

TIM PENGUJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Ketua Sidang
2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Penguji I
3. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd. Penguji II
4. Dr. Mahadin Shaleh, M.M. Pembimbing I
5. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II

(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



[Signature]
Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



[Signature]
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA



اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلٰى اَشْرَفِ الْاَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلٰى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ
اَجْمَعِيْنَ اَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kreativitas guru di SMP Negeri 3 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

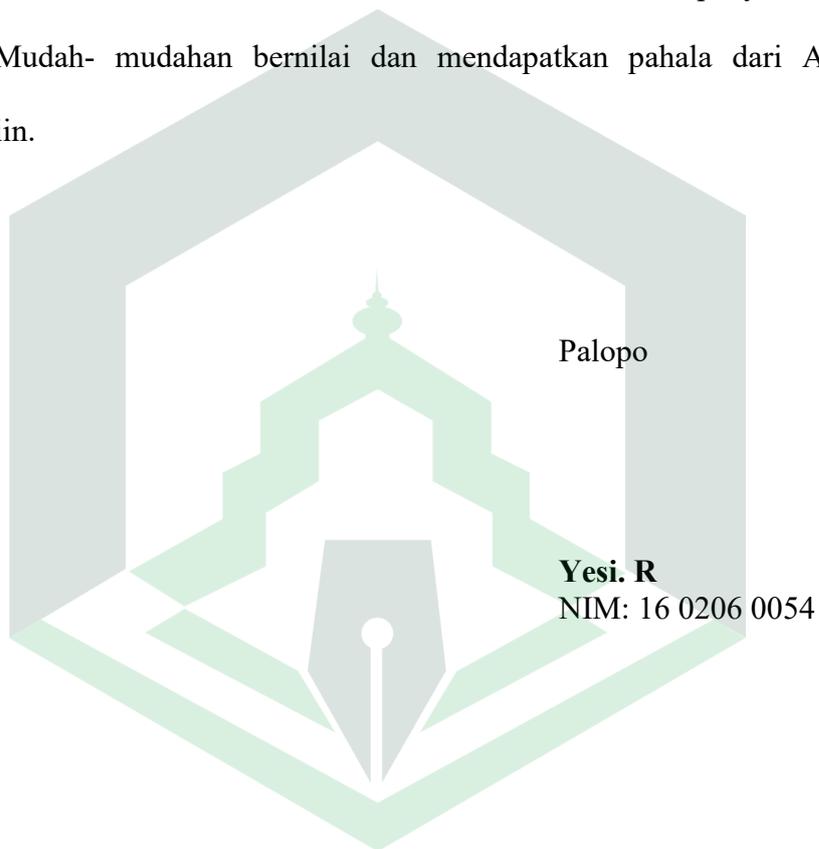
Salawat dan salam kepada Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo
2. Dr. Nurdin K ,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

3. Hj.Nursaeni,S.Ag.,M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd selaku sekretaris program studi Manajemen pendidikan islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Mahadin Shaleh, M.M. dan Muhammad Ihsan, S.Pd. M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. H. Madehang, S.Ag.,M.Pd. selaku kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Hijaz Thaha, S.Pd selaku kepala sekolah SMA Pasantren Datok Sulaiman Putri Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Rusman Kiring dan Ibunda Wati yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anak nya serta saudara/i ku yang selama ini membantu dan

mendoakanku baik secara materi maupun non materi mudah-mudahan Allah Swt, mengumpulkan kita semua dalam syurga-Nya kelak, Aamiin.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya MPI kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah- mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اِيّو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفًا : *kaifa*
 هَوْلًا : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا ... ا	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	a	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	u	u dan garis di atas

مَات : māta
رَمَى : rāmā
قِيلَ : qīla
يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْمَدِينَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّئْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّقِ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عُدُّوا	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *kasrah* (kasrah), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

السَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَمْرُون	: <i>ta'murūna</i>
النَّو'	: <i>al-nau'</i>
سَي'	: <i>syai'un</i>
أَمْرُتْ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِسْمِ اللَّهِ
dīnullāh بِاللَّهِ
billāh

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillā*

1. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua namaterakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= Subhanahu Wa Ta'ala
Saw.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
As	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS TIM PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
PRAKATA	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	xi
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
DAFTAR ISTILAH	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori	16
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji Validasi, Reabilitas Instrumen dan Dokumentasi	39
H. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Validator Instrumen.....	40
Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi	41
Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas.....	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Guru.....	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Peningkatan Kinerja Guru.....	43
Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X	50
Tabel 4.2 Perolehan Persentase Kategorisasi Pelatihan Guru.....	51
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Variabel Y	51
Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana	53
Tabel 4.6 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.7 Hasil Koefisiensi Determinasi	55

IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

- Pelatihan : Proses, cara, kegiatan atau pekerjaan melatih.
- Pengaruh : Daya yang ada atau timbul dari sesuatu.
- Kinerja : Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama Guru Dan Pegawai di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo

Lampiran 2. Struktur Organisasi di SMA Datok Sulaiman Palopo

Lampiran 3. Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Guru

Lampiran 4. Kisi-kisi Instrumen Peningkatan Kinerja Guru

Lampiran 5. Penilaian Angket Pelatihan Guru (X)

Lampiran 6. Penilaian Angket Peningkatan Kinerja Guru (Y)

Lampiran 7. Dokumentasi

Lampiran 8. Surat Izin Meneliti

Lampiran 9. Surat Keterangan Selesai Meneliti

Lampiran 10. Hasil Cek Plagiasi



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Yesi. R, 2021“*Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Mahadin Saleh dan Muhammad Ihsan.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Datok Sulaiman Putri Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo. Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian adalah *ex post facto*. Populasinya dan sampel terdiri dari 30 Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo. Data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan statistik menggunakan pengolahan data yaitu: statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, uji T dan koefisiensi determinasi.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo dengan mean 66,97 dan variance sebesar 15,27 dengan Standar Deviasi 3,908 dari skor terendah 59,00 dan skor tertinggi 75,00 termasuk dalam kategori baik dan Peningkatan Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo memiliki skor mean sebesar 70,9. Variance sebesar 7,13 dengan Standar Deviasi 2,670 dari skor terendah 65,00 dan skor tertinggi 76,00 termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dari Pengaruh Pelatihan Guru (X) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Guru (Y) yang mana dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 6,284 lebih besar dari T_{tabel} yang nilainya sebesar 1,701 dan nilai signifikan pengaruh pelatihan guru $0,000 < 0,05$. R^2 (R square) sebesar 0,582 atau sama dengan 33,9% artinya bahwa H^0 ditolak dan H^1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh pelatihan guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Yesi. R, 2021 "The Influence of Teacher Training on Improving Teacher Performance at Datok Sulaiman Putri Palopo High School". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Mahadin Saleh and Muhammad Ihsan. This thesis discusses the effect of teacher training on improving teacher performance at Datok Sulaiman Putri High School, Palopo City.

This study aims to determine the teacher training in SMA Datok Sulaiman Putri Palopo. To find out the increase in teacher performance at Datok Sulaiman Putri Palopo High School. To determine the effect of training on teacher performance at SMA Datok Sulaiman Putri Palopo. The research method used is quantitative research with the type of research being ex post facto. The population and sample consisted of 30 teachers at the Datok Sulaiman Putri Modern Islamic Boarding School in Palopo City. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data processing, namely: descriptive statistics, simple regression analysis, T test and coefficient of determination.

The results of the descriptive study showed that the effect of teacher training at the Datok Sulaiman Putri Modern Islamic Boarding School in Palopo City with a mean of 66.97 and a variance of 15.27 with a Standard Deviation of 3.908 from the lowest score of 59.00 and the highest score of 75.00 included in the good category and improvement. Teacher performance at the Datok Sulaiman Putri Islamic Senior High School in Palopo City has a mean score of 70.9. The variance of 7.13 with a Standard Deviation of 2.670 from the lowest score of 65.00 and the highest score of 76.00 is included in the very good category. The results of research and data analysis carried out from the Effect of Teacher Training (X) have an effect on Teacher Performance Improvement (Y) which can be seen that the Tcount value is 6.284 which is greater than Ttable which is 1.701 and the significant value of the teacher training effect is $0.000 < 0.05$. R^2 (R square) of 0.582 or equal to 33.9% means that H_0 is rejected and H_1 is accepted. So that it can be interpreted that the influence of teacher training has an effect on improving teacher performance at the Datok Sulaiman Putri Modern Islamic Boarding School in Palopo City.

Keywords: Training, Teacher Performance.

مختصرة نبذة

بيبي ر، 2021، "تأثير لتدريب المعلمين على تنمية أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري فالوفو". الرسالة شعبة تدريس الدراسة إدارة كلية التربية والعلوم التعليمية بالجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف محادين صالح ومحمد إحسان

هذه الرسالة و مناقشة حول تأثير التدريب للمعلمين ضد تنمية أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري فالوفو. هذه الدراسة الأهداف: تحديد وتدريب المعلمين في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري فالوفو. لمعرفة الزيادة في أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري فالوفو إلى تحديد أثر التدريب على أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري فالوفو.

طريقة البحث المستخدمة غير الكمي بحث مع نوع من الأبحاث يجري بأثر رجعي. يبلغ عدد المعلمين 30 مدرساً في المدرسة العالية الإسلامية فوتري بمدينة فالوفو. تم استخدام أخذ العينات باستخدام تقنية العينة المشبعة. العينة المستخدمة كانت 30 معلمين. الحصول على بيانات من خلال الاستبيانات و الوثائق. وعلاوة على ذلك، فإن البيانات الباحثة وتحليلها مع الإحصائي استخدام ومعالجة البيانات هي : الإحصاء الوصفي، وتحليل الانحدار البسيط، T الاختبار ومعامل التحديد .

نتائج البحث في الوصفي إلى أن تأثير تدريب المعلمين في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري بمدينة فتلوفو بمتوسط، 63.13 وتباين يساوي 17، 98 مع انحراف معياري 24.4 من أدنى درجة 00.53 وأعلى درجة من تم تضمين 00.71 في فئة جيدة وتنمية أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري بمدينة فتلوفو. لديها متوسط درجة 80.83 فرق من 89.23 مع انحراف معياري 88.4 من أدنى درجة 00.74 وأعلى درجة 00.94 مدرجة في فئة جيدة جدا. تم إجراء نتائج البحث وتحليل البيانات على تأثير تدريب المعلمين (X) على تنمية أداء المعلم (Y) والذي يمكن ملاحظة أنقيمة T محسوبة عند 862.19 أكبر من قائمة T بقيمة 701.1 وقيادة ذات قيمة كبيرة المدراء $0.000 < 0.05$ (R^2) مربع من 3.92 أو ما يعادل 7.7٪ الوسائل التي H^0 رفض و H^1 المقبولة بحيث يمكن تفسير أن تأثير تدريب المعلمين له تأثير على تنمية أداء المعلم في المدرسة العالية الإسلامية داتوك سليمان فوتري بمدينة فالوفو.

الكلمات الأساسية: تأثير تدريب المعلمين، تنمية أداء المعلم.

IAIN PALOPO

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Mereka menambahkan bahwa kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan guru, pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Jika para guru tersebut menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan

tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pelatihan (Diklat).¹

Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa. Guru yang rendah antara lain: mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi. Pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal yang seperti itu. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guru. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan

¹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 60.

kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan atau tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Vallet mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif bermanfaat bagi organisasi dengan berbagai cara, seperti memainkan peran penting dalam membangun dan memelihara kemampuan, baik pada tingkat individu dan organisasi, dan dengan demikian berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi.² Senada dengan Jones dan Wright, Shaw *et. al* mengemukakan bahwa, pelatihan bermanfaat dalam meningkatkan kapasitas retensi yang tenaga kerja berbakat, sehingga mengurangi rotasi pekerjaan yang tidak disengaja para pekerja.³

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa dalam rangka peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu seleksi

²Valle, R., Marti'n, F., Romero, P.M. and Dolan, S, Business strategy, work processes and human resource training: are they congruent, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 2000, pp. 283-97.

³Jones, G.R. and Wright, P.M, An Economic Approach to Conceptualizing the Utility of Human Resource Management Practices, in Rowland, K. and Ferris, G. (Eds), *Research in Personnel and HRM*, Vol. 10, 1992.

dan pengangkatan, serta program pendidikan dan pelatihan.⁴ Salah satu usaha pemerintah menciptakan kinerja kepala sekolah yang dapat dikategorikan baik, yaitu menseleksi calon kandidat kepala sekolah yang sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Kemudian ditempatkan yang selanjutnya diadakan latihan diklat jabatan, baik sesudah menduduki jabatan ini maupun sebelum menduduki jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi.

Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto menguraikan bahwa pendidikan tambahan dan latihan-latihan yang memperkaya jabatan pimpinannya, akan mempengaruhi kepemimpinan seseorang baik dari segi kompetensi maupun kinerjanya.⁵ Sejalan dengan itu, Suad Husnan dkk, mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai harus ada usaha pengembangan untuk memperbaiki efektivitas kinerja dalam mencapai hasil karya yang telah ditetapkan.⁶ Perbaikan kinerja hanya dapat dilakukan dengan cara memperbaiki ilmu pengetahuan, keterampilan, maupun sikap pegawai terhadap kinerjanya. Dalam hal ini yaitu mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan dalam meningkatkan kinerja seseorang, pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, kepala sekolah sudah menduduki jabatannya dengan segala kemampuannya yang telah di uji atau melalui uji kompetensi. Diharapkan kepala

⁴Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindp Persada, Ed.1, Cet.2, 2001), h. 429.

⁵Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto , *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h.17.

⁶Husnan dkk, *Manajemen Personalialia*, (BPFE, UGM Yogyakarta,1983), h.67.

sekolah tersebut mempunyai kinerja yang optimal, dalam artian kinerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan sehingga tidak mengecewakan pemerintah, lembaga yang dipimpinnya serta tidak mengecewakan *stakeholder* maupun masyarakat yang ada disekitarnya serta mampu mengelola segala sumber daya yang terdapat dalam sekolah dan kepala sekolah juga penentu keberhasilan sekolah. Inilah alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Adapun alasan lain karena ada beberapa penelitian luar negeri yang mengakui bahwa untuk meningkatkan kinerja seseorang pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upayanya maka dari itu peneliti ingin membandingkannya.

Menjawab fenomena diatas, maka diklat perlu dilaksanakan dengan pendekatan sistem yang berkesinambungan, menyeluruh dan sistematis. Dari beberapa masalah yang telah di paparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya tulis ilmiah dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran pelatihan guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pelatihan guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

1. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan potensi guru khususnya dalam pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi SMA Datok Sulaiman Putri Palopo dan dapat menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo .

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Secara umum pengertian penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya mempelajari tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu juga bisa berfungsi sebagai sumber inspirasi yang nantinya membantu pelaksanaan penelitian. Selain itu peneliti juga bisa memeriksa apa yang kurang dan kelebihan untuk dikembangkan. Sehingga ilmuwan juga bisa membuat sebuah penelitian yang orisinal/baru karena tahu mana yang sudah ditemukan dan mana yang belum. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sebelum peneliti mengadakan penelitian, ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian Dedeh Sofia Hasana mengkaji “*Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*”, Tujuan penelitian ini secara khusus adalah untuk mengungkap seberapa besar kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor pendidikan dan

pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru (X_1 , terhadap Y) sebesar 33%, sedangkan faktor iklim kerja terhadap kinerja guru (X_2 , terhadap Y) sebesar 67%. Secara bersamaan faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dengan iklim kerja (X_1 , X_2 Terhadap Y) adalah sebesar 57%.¹

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu pendidikan dan latihan kepemimpinan guru, iklim kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel yaitu independen dan dependen dimana pelatihan guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

2. Apri Triyani mengkaji “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Purwokerto*”. Penelitian ini bertujuan Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan

¹Dedeh Sofia Hasana, “Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta”, *Jurnal UPI*, diakses dari http://jurnal.upi.edu/file/9-Dedeh_Sofia.pdf. tanggal 02 September 2020.

bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.²

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu pendidikan dan latihan, motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel yaitu independen dan dependen dimana pelatihan guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

3. Atika Hari Riya mengkaji “*Pengaruh dan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai. Hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Dumai Diklat memiliki pengaruh yang sangat besar yakni sebesar 92,3%, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.³

²Apri Triyani, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Purwokerto”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), *Skripsi Apri Triyani*, diakses dari <https://lib.unnes.ac.id/2232/1/5581.pdf>, tanggal 02 September 2020.

³Atika Hari Riya, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Dumai*, (Pekan Baru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2013),

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan PNS dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja PNS yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Untuk memperbaiki kinerja PNS tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. SMK Negeri 3 Dumai merupakan salah satu SMK di Kota Dumai berdiri Tahun 2004 dengan nama SMK

Kecil Bukit Kapur berkonsentrasi di Bidang Teknologi dan Rekayasa. Pada tahun 2008 SMK ini berganti nama menjadi SMK 3 Negeri 3 Dumai (SMKN 3 Dumai) sehubungan dengan terbitnya Surat Keputusan Walikota Dumai No : 56/DISDIK/2008 tentang Penegerian Sekolah. Tahun 2012 SMKN 3 Dumai memiliki 412 peserta diklat dengan 41 orang pendidik dan 12 tenaga kependidikan. Dari 41 orang pendidik 22 orang berstatus PNS dan 19 berstatus Non PNS serta 1 orang PNS untuk tenaga kependidikan.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu pendidikan dan latihan kepemimpinan guru, iklim kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel yaitu independen dan dependen dimana pelatihan guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

4. Indri Novayanti Gala, Achmad Ramadan dan Amram Rede mengkaji, “*pengaruh dan pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP-Se Kota Poso*”, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja kinerja mengajar guru IPA di SMP-Se Kota Poso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di SMP-Se Kota Poso.⁴ Proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri

⁴Indri Novayanti Gala, Achmad Ramadan dan Amram Rede, “Pengaruh dan Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP-Se Kota Poso”, *Jurnal Mitra Sains, Vol.*

dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, guru mempunyai peranan yang sangat besar dan strategis, karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menuntut guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya, agar kualitas anak didiknya meningkat, kualitas guru juga perlu ditingkatkan. Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, karena guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari orang tua, masyarakat, stakeholder, pemerintah dan juga karena guru tetap dianggap memiliki akuntabilitas atas keberhasilan

pembelajaran akademis siswa. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan kinerja mengajar guru itu sendiri.

Kinerja mengajar guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Pentingnya kinerja mengajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa yang optimal merupakan salah satu kekuatan eksternal yang dapat digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan pengaruhnya dalam mengajar. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Selain itu, motivasi kerja menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu pendidikan dan pelatihan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja mengajar guru sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel yaitu independen dan dependen dimana pelatihan guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen..

5. Kunartinah dan Fajar Sukoco Mengkaji “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi*”, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan

pelatihan dan pembelajaran organisasi terhadap kompetensi, pengaruh pendidikan dan pelatihan dan organisasi belajar tentang kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵

Kinerja di Indonesia telah populer digunakan diberbagai media sama dengan istilah “performance” dalam bahasa Inggris. Definisinya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (performance) diartikan oleh Simamora adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin sebagai keluaran yang dihasilkan menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu:hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada periode tertentu,yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai

⁵Kunartinah dan Fajar Sukoco, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 17 No. 1* (Maret, 2010), diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/24271-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-pembelajaran-organisasi-terhadap-kinerja-denga.pdf>, tanggal 02 September 2020.

atau standart waktu tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi pelayanan yaitu: responsiveness, responsibility dan accountability. Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa ukuran kinerja organisasi pelayanan umum bersifat multidimensional. Dimensi-dimensi tersebut saling berhubungan dan dalam beberapa hal tumpang tindih, dengan demikian penilaian kinerja akan lebih akurat bila memperhatikan semua dimensi kinerja yang ada

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel yaitu pendidikan dan pelatihan guru sebagai variabel independen dan peningkatan kinerja guru sebagai variabel dependen. Persamaan dari penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

B. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Latihan (Diklat)

Anonymous mengemukakan bahwa pelatihan sangat penting tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk memotivasi dan mengilhami para pekerja dengan membiarkan mereka tahu betapa pentingnya pekerjaan mereka serta memberi mereka semua informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.⁶ Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan yang strategis dan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seseorang. Sejalan dengan Wahjosumidjo yang mengemukakan bahwa pelatihan merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis. Sebab dalam program pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan perilaku individu dan kelompok. Program pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti, pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas, dan keamanan anggota organisasi.⁷

Wahsumidjo mengemukakan tujuan utama pelatihan kepala sekolah adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan kepala sekolah.⁸ Manfaat umum yang diterima dari Pelatihan adalah peningkatan kepuasan kerja dan moral, peningkatan

⁶Anonymous, *What nonprofits need to know about technology*. (Nonprofit World, 1998), h. 16-38.

⁷Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindp Persada, Ed.1, Cet.2, 2001) h. 381.

⁸Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ibid. h. 382.

motivasi, peningkatan efisiensi, menghasilkan keuntungan finansial, peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru, meningkat inovasi dalam strategi dan produk dan mengurangi *turnover* seseorang.

Aguinis dan Keaiger mendefinisikan pelatihan sebagai pendekatan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi. Seperti yang direncanakan dalam upaya sistematis untuk memodifikasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui belajar dari pengalaman untuk mencapainya kinerja efektif dalam berbagai pelatihan kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dan untuk menanamkan sikap yang dibutuhkan secara spesifik kinerja yang paling sering terlewatkan.⁹ Kata kunci pelatihan di atas adalah upaya sistematis, meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Konsep pelatihan yang efektif untuk memenuhi kebutuhan perusahaan berdasarkan hasil kebutuhan analisis, desain dan pengiriman, dan evaluasi pelatihan.¹⁰ Individu memiliki perbedaan dalam hal tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan maka kebutuhan pelatihan individu juga berbeda satu sama lain.

Pelatihan dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan organisasi dan persyaratan berdasarkan potensi yang telah dimiliki oleh individu, sehingga pelatihannya menguatkan dan menambah pengetahuan atau keterampilan itu sudah

⁹Buckley, Roger & Jim Caple, *The Theory and Practice of Training*, (London, Kogan Page, 2009).

¹⁰Saks, Alan M., Robert M., Haccoun R, *Managing Performance Through Training and Development*, (Amazon, 2010).

ada. Dalam konteks permintaan dan perilaku kerja, Pelatihan untuk seseorang setidaknya meliputi orientasi deskripsi pekerjaan tugas apa akan dilakukan, bagaimana melakukan, kapan, dan dalam apa cara mereka akan dievaluasi, pengetahuan tematik tentang pekerjaan di sesuai dengan isu terkini dan perkembangan yang harus diikuti atau diadopsi oleh perusahaan, keterampilan khusus untuk pekerjaan lebih efektif serta hal-hal yang menyangkut internalisasi nilai, motivasi, dan perilaku positif lainnya dalam karya.

b. Tujuan Diklat

Pada dasarnya tujuan utama diselenggarakannya diklat bagi karyawan perusahaan atau personil sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka. Peningkatan kompetensi tersebut diperlukan untuk memenuhi satu atau lebih dari keperluan berikut ini:

- 1) Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan karena yang bersangkutan adalah pekerja baru;
- 2) Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan berkinerja rendah;
- 3) Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan dimutasi kebagian lain atau memperoleh promosi;
- 4) Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki karena perkembangan teknologi baik yang baru diterapkan; dan
- 5) Membekali dengan kompetensi yang baru untuk mengantisipasi kemungkinan

- 6) terjadinya pembaharuan sistem produksi dan pengetahuan dan teknologi yang terjadi di lingkungan strategis perusahaan atau lembaga.¹¹

c. Manfaat Diklat

Mencermati pembahasan tentang pengertian dan tujuannya, dapat disimpulkan bahwa sejatinya diklat adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terorganisir untuk meningkatkan kompetensi seseorang terutama karyawan atau personil sebuah lembaga agar mampu melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dan bermanfaat bagi peningkatan kinerja yang bersangkutan dan perusahaan atau lembaganya.

Dengan meningkatnya kompetensi karyawan atau personil setelah mengikuti diklat, maka dapat diperolehnya manfaat sebagai berikut ini:

- 1) Meningkatnya kinerja guru atau personil yang bersangkutan; dan
- 2) Meningkatnya produktivitas sekolah atau organisasi dimana peserta diklat berasal.

Pandangan lebih luas tentang manfaat penyelenggaraan diklat diantaranya dikemukakan sebagaimana dalam buku manajemen pendidikan dan pelatihan bahwa penyelenggaraan diklat:

- a) Dapat memelihara visi bersama terhadap organisasi secara keseluruhan.
- b) Dihargai ketika terlihat bisa memenuhi kebutuhan organisasi dan mampu menghasilkan sesuatu.
- c) Merupakan bagian integral organisasi untuk mewartakan kebutuhan akan peningkatan kompetensi staf.

¹¹*Ibid*, h. 8.

d. Dampak Positif Diklat

Jika sebuah diklat mencapai tujuan direncanakan dan memberikan manfaat yang diharapkan, dapat diprediksi terjadinya dampak berikut ini:

1. Bagi pribadi Guru atau personil peserta diklat.¹²
 - a) Meningkatnya eksistensi dan pengakuan lingkungan kerja kepada dirinya.
 - b) Memperoleh promosi apakah kenaikan pangkat atau penugasan yang lebih membanggakan.
 - c) Meningkatnya penghargaan dan kepercayaan sekolah kepadanya.
 2. Bagi sekolah atau lembaga peserta diklat.
 - a) Menurunnya kecelakaan kerja.
 - b) Semakin kondusifnya iklim kerja.
 - c) Meningkatnya produktivitas sekolah atau lembaga secara keseluruhan.
 - d) Meningkatnya laba sekolah.
 - e) Meningkatnya daya saing sekolah atau lembaga secara keseluruhan.¹³
- e. Evaluasi Pelatihan.

Menurut Mangkuprawira dalam buku Widodo kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan *outcome*.¹⁴ Selanjutnya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan, yaitu:

¹², Budiyono, *statistika dasar untuk studi*, Surakarta: UNS Press,2000.

¹³*Ibid*, h. 12.

Budiyono ¹⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 105.

- 1) Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas;
- 2) Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat;
- 3) Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan;
- 4) Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Hal senada juga diungkapkan oleh Bangun ada empat tingkat penilaian atas pelatihan, antara lain, yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil pelatihan.¹⁵ Adapun keempat tingkat penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Reaksi

Penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka pekerjaannya. Reaksi peserta latihan dapat diukur dengan keinginan dan manfaat yang diperoleh dari hasil pelatihan. Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat terhadap program diklat yang sedang diselenggarakan yang dapat dilihat dari reaksi opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.

b. Pembelajaran

Pada tingkat pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta pelatihan memahami konsep-konsep atau teori-teori materi pelatihan. Evaluasi ini dilakukan

¹⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 208.

untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar/narasumber.

c. Perilaku

Penilaian tingkat perilaku bertujuan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil. Perilaku peserta diklat diharapkan terjadi perubahan setelah mengikuti pelatihan.

d. Hasil Pelatihan

Tingkat penilaian paling tinggi adalah hasil-hasil pelatihan, dengan mengukur pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil-hasil pelatihan dapat berupa meningkat atau menurunnya produktivitas, tingkat perputaran dan absensi karyawan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.¹⁶ Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁶Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), h.4.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana Firman Allah Swt dalam QS.At-Taubah/9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹⁷

Berdasarkan ayat al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa barang siapa yang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu dengan niat yang tulus dan ikhlas dari dalam hatinya untuk bekerja, maka Allah akan memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula, baik di dunia maupun di akhirat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam

¹⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim, 2014), h.203.

rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹⁸

b. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi kualitas kerja, Kecepatan/ketepatan, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain. Menguasai bahan, Mengelola proses belajar mengajar, Mengelola kelas, Menggunakan media atau sumber belajar, Menguasai landasan pendidikan, Merencanakan program pembelajaran, Memimpin kelas, Mengelola interaksi belajar mengajar, Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik, Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.¹⁹

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial, dan Kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

c. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan

¹⁸Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 79.

¹⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

Adapun indikator kompetensi pedagogik meliputi:

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, dan berwibawa menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru.

Adapun indikator kompetensi kepribadian meliputi:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

e. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritaula dan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Adapun indikator kompetensi sosial meliputi:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik.

f. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam

perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Adapun indikator kompetensi profesional meliputi:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan
- b) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.²⁰

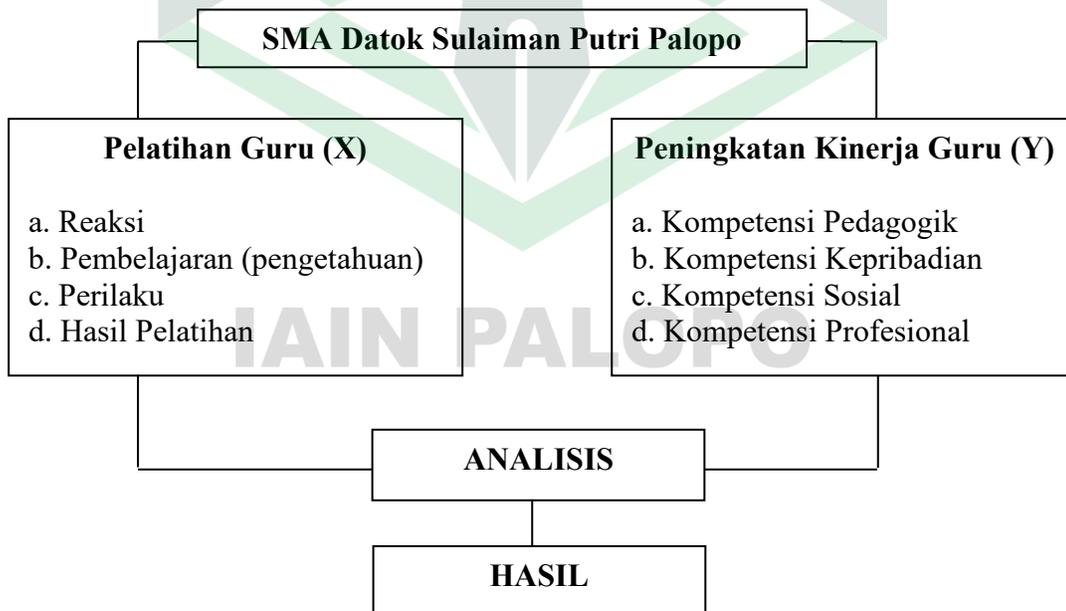
C. Kerangka Pikir

Dalam dunia pendidikan peran guru sangat penting dalam mengajar dan mendidik siswa untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan agar menghasilkan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

²⁰Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25.

Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini meliputi: firm level, regional level, cultural distance, dan market success.

Salah satu upaya yang di dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran yaitu dengan mengikuti pelatihan (Diklat). Pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya serta guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, mengembangkan karir, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sehingga proses pembelajaran berjalan secara optimal. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik, begitu juga dengan kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik serta motivasi kerja guru dan kinerja guru bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik kemudian dianalisis yang dapat dinilai pada akhir yang disebut hasil.

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono mengemukakan Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²¹ Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan hipotesis statistik untuk rumusan masalah di atas. hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan.

1. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis deskriptif adalah hipotesis yang menyatakan karakteristik objek yang menjadi rumusan suatu penelitian menurut variabel tertentu. Jadi, hipotesis deskriptif merupakan proposisi yang secara tipikal menyatakan keberadaan atau eksistensi, ukuran, besar, bentuk atau distribusi dari beberapa variabel Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan dinyatakan dalam bentuk kata. Adapun yang dimaksud sebagai berikut:

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Cet. XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 63.

“Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo”.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *Hypo* dan *Thesis*. *Hypo* berarti lemah, kurang, atau di bawah, sedangkan *Thesis* berarti teori atau pernyataan yang disajikan dengan bukti. Dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih diperlukan pembuktian, atau dugaan sementara mengenai suatu hal. Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Hipotesis statistik dapat berbentuk suatu variabel seperti binomial, poisson, dan normal atau nilai dari suatu parameter, seperti rata-rata, varians, simpangan baku, dan proporsi. Hipotesis statistik adalah dugaan apakah data sampel dapat diberlakukan ke populasi atau tidak, dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

Keterangan:

IAIN PALOPO

H_0 : Pelatihan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

H_a : Pelatihan guru berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, yang bersifat deskriptif, yaitu dimana dengan menggunakan pendekatan ini dapat memecahkan permasalahan berdasarkan gambaran yang telah didapatkan oleh peneliti. Penelitian kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang menentukan hasil dari pengukuran. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini dimaksud untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Metode penelitian ini menerjemahkan data menjadi angka untuk menganalisis hasil temuannya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* bersifat korelasional. Disebut penelitian *ex-post facto* karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel-variabel penelitian, tetapi mengungkap fakta

berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden. Bersifat korelasional karena fokus penyelidikannya adalah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hubungan anantara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh X terhadap Y

Dimana:

X : Pelatihan Guru

Y : Peningkatan Kinerja Guru

→ : Pengaruh variabel X terhadap variabel Y

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Bagian Putri Kota Palopo yang terletak di Jl. Puang H. Daud No.5 Kelurahan Tompotikka Kecamatan wara Kota Palopo Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai pada tanggal 13 Juli s/d 13 Oktober 2021 di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo.

C. Devinisi Oprasional Variabel

1. Pelatihan adalah sesuatu proses belajar untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawabnya atau yang akan

menjadi tanggung jawabnya kelak sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi dimana dia bekerja. Pelatihan guru adalah pelatihan untuk tenaga pendidik profesional untuk kegiatan mengajar di ruang kelas. Secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap menyatakan bahwa arah tujuan pelatihan adalah pengembangan penampilan kerja individu dan pengembangan karir seseorang. Pelatihan mencakup teknik merencanakan pengajaran serta cara untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif.

Adapun indikator pelatihan, yaitu:

- 1) Reaksi
- 2) Perilaku
- 3) Hasil Pelatihan

2. Peningkatan Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu, menerima kehadiran guru dengan baik, memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP). Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan

latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. Peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan

Adapun indikator peningkatan kinerja guru, yaitu:

- 1) Kompetensi Profesional
- 2) Kompetensi Kepribadian
- 3) Kompetensi sosial

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam statistika, populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Sampel dianggap mewakili populasi. Sampel yang diambil dari populasi satu tidak dapat

dipakai untuk mewakili populasi yang lain. Populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama dan hidup di tempat yang sama. Sekumpulan individu ini memiliki kemampuan bereproduksi antarsesama populasi dalam manusia itu adalah seluruh jumlah penduduk yang menempati suatu daerah. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Datok Sulaiman Putri Palopo yaitu berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistik. Sampel, contoh, atau cuplikan merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,

¹Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), h. 11.

²*Ibid.*, h.12.

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo yaitu berjumlah 30 orang. Dimana guru tersebut telah mengikuti pelatihan seperti pelatihan koperasi dan kewirausahaan, kepemimpinan, profesionalisme guru, pelatihan pengembangan kurikulum dan media pembelajaran. Beberapa guru yang telah mengikuti pelatihan pada tahun 2021 terdiri dari 5 guru yaitu Nisma Mansyur, S.Pd., Darniati s, Sos., Abd. Husni, S.Pd., Muh. Anwar, S.Pd., Nona Radia Ahmad, S.Pd., dimana 3 guru tersebut mengikuti pelatihan yang membahas tentang pelatihan pengembangan kurikulum dan 2 guru mengikuti pelatihan koperasi dan kewirausahaan untuk diterapkan di Pesantren Datok Sulaiman Putri Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Konsekuensi dari data yang dikumpulkan secara tidak benar meliputi ketidakmampuan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara akurat. Dalam pengumpulan data dapat digunakan berbagai macam teknik untuk mendapatkan informasi tentang apa yang sedang diteliti, dimana penelitian ini peneliti menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Pengamatan (Observasi) adalah aktivitas yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian

³Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h.85.

memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamata. Teknik observasi digunakan untuk mengeali data dari sumber data yang berupa peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar. Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Peneliti mengadakan observasi untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data yang berisikan pertanyaan yang harus di jawab oleh responden yang akan diselidiki.⁴ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang penulis ajukan.

⁴Winarno Surakhmad, *Pengantar Ilmu Dasar Dan Tehnik*, (Cet. I; Bandung: CV Tarsito, 1994), h. 70.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert.⁵ Dalam menyusun angket harus berdasarkan indikator variabel penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. Ini berarti, dengan menggunakan alat-alat tersebut data dikumpulkan. Ada perbedaan antara alat-alat penelitian dalam metode kualitatif dengan yang dalam metode penelitian kuantitatif. Butir-butir instrumen angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu menggunakan alternatif jawaban: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pertanyaan negatif 1, 2, 3, 4.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengelolaan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *statistic and service solution (SPSS)*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah instrumen dapat dilanjutkan atau tidak. Dapat dilakukan dengan menggunakan validitas instrumen dan reliabilitas instrumen.

⁵Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Permata Di Kecamatan Balapulang*, (Universitas Diponegoro, 2011), h. 55.

G. Uji Validasi, Reliabilitas Instrumen dan Dokumentasi

1. Validasi instrument

Menurut Suharsimi Arikunto, Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.⁶ Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua orang ahli atau validator untuk di validasi. Uji validitas dalam penelitian adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi.

Sebelum koesiner dibagikan kepada responden maka terlebih dahulu peneliti menyerahkan rancangan koesiner kepada dua orang ahli atau validator untuk di validasi. Adapun dua orang ahli atau validator yang peneliti adalah sebagai berikut:

⁶Merlita Putriana, "Metode Penelitian", *Jurnal Validitas*, diakses dari <https://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validita-danreliabilitas.html?m=1>, tanggal 02 September 2020.

Table 3.1 Nama Validator Instrumen

No.	Nama	Pekerjaan
1	Firmansyah, S.Pd, M.Pd.	Dosen IAIN Palopo
2	Firman patawari, S.Pd, M.Pd	Dosen IAIN Palopo

Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

- Sangat setuju : 4
- Setuju : 3
- Kurang Setuju : 2
- Tidak setuju : 1

Data hasil validasi ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrument angket.

Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator dapat di tentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut:⁷

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V = indeks validasi

⁷Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h. 113.

$S = r - l_0$

r = skor yang di berikan oleh validator

l_0 = skor penilaian validitas terendah (dalam hal ini 1)

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi (dalam hal ini 4).⁸

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Selanjutnya, rancangan angket pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru diuji cobakan terlebih dahulu di kelas uji coba. Hasil pengerjaan instrumen di kelas uji coba dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas istrumen menggunakan bantuan program *Microsoft Excel*.

2. Reliabilitas instrumen

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan variable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

⁸Hasril Ridwan and Sunarto, *Pengatar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81

Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.⁹

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.¹⁰

Jika r_{11} hitung $\geq r_{11}$ tabel maka instrument dikatakan valid dan jika r_{11} hitung $< r_{11}$ tabel maka instrument dikatakan tidak reabel.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹¹

Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

⁹Amalia and Firda, Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150 (Semarang, n.d.), h. 56.

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

¹¹M Subana and Sudrajad, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada table dibawa ini:

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Pelatihan Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	20

(sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket keterampilan manajerial kepala sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0.684. Dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket pelatihan guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Table 3.5 Uji Reliabilitas peningkatan kinerja guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	20

(sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Kemudian untuk tabel 3.5 uji reliabilitas, untuk angket peningkatan kinerja guru memperoleh nilai r sebesar 0.684. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari peningkatan kinerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

3. Dokumentasi

Pada dasarnya dokumentasi diambil dari bahasa Inggris yaitu *documentation*. Selain itu, pengertian dokumentasi adalah suatu bentuk kegiatan atau proses dalam menyediakan berbagai dokumen dengan memanfaatkan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber. Dokumentasi ialah Peneliti

menggunakan teknik dokumentasi untuk membantu mendapatkan data dan informasi yang peneliti butuhkan, dengan cara ini data yang diperoleh oleh peneliti tidak hanya bersumber dari jawaban responden. Dengan demikian peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan waktu yang bersamaan.¹²

H. Teknik Analisis Data

1. Uji statistik deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi sesuatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, variansi maksimum, minimum, range, kurtosis, dan skewness (kemencangan distribusi).¹³

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sederhana, regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam model regresi variabel independen menerangkan variabel independennya. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Regresi sederhana juga merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 206.

¹³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang, Universitas Diponegoro, 2009), h.50.

antarvariabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selajaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan

Sementara pada hubungan nonlinear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadrat perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X hubungan demikian tidak bersifat linear.

Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=A+Bx$$

Keterangan:

Y = variabel dependen atau responden

A = konstanta

B = koefisien regresi

X = variabel bebas. ¹⁴

b. Uji T

Digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya.

¹⁴Budiyono, statistika dasar untuk penelitian, (Surakarta: UNS Press,2000),h. 56-57.

1) Menentukan formulasi Ho dan H1

Ho = 0 : tidak ada pengaruh antara pelatihan gurudengan Peningkatan kinerja guru secara terpisah.

Ha1 ≠0 : ada pengaruh pelatihan gurudengan peningkatan kinerja guru guru secara terpisah.

2) Level of significant $\alpha = 5\%$

3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh pelatihan guru (X) dengan peningkatan kinerja guru (Y). pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

c. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi. ¹⁵

¹⁵Budiyono, statistika dasar untuk penelitian, (Surakarta: UNS Press,2000),h. 58



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMA PMDS Putri Palopo

Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo biasa disingkat (PMDS) berdiri sejak tahun ajaran 1982/1983. Pada awal berdirinya pesantren hanya menerima peserta didik putra tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan menerima satu kelas dengan jumlah 50 santri dan diresmikan bertepatan pada hari ulang tahun RI ke-36 (17 Agustus 1982) untuk Santri putra tersebut ditempatkan di PGAN 6 tahun Palopo. Pada tahun ke-2 (tahun ajaran 1983/1984) atas dorongan masyarakat Islam khususnya masyarakat Luwu, maka diterima pula satu kelas santri putri yang jumlahnya sekitar 50 orang.

Pada awal tahun ajaran 1985/1986 diresmikan kampus putri yang terletak di kawasan Palopo, bersamaan dengan diterimanya santri Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) (lokasi kampus putri ± 2 ha adalah wakaf dari almarhum dr. H. Palangmai Tandi yang merupakan salah seorang pendiri PMDS Palopo) Hingga akhir Desember 2006 PMDS Palopo telah menghasilkan alumni yang terbesar dimana-mana, dan lulusannya dapat diperhitungkan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah alumni yang terserap di Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu para alumninya pun ada yang telah bekerja sebagai pegawai (dosen, guru, dokter, pegawai kantor

pemerintahan), pengusaha, politisi, hingga anggota TNI dan POLRI. Pondok Pasantren Modern Datok Sulaiman (PMDS) Palopo sampai saat ini, terus menunjukkan kiprahnya sebagai institusi pendidikan berbasis keagamaan yang terus berupaya mencetak generasi berkarakter Islami dan cerdas sebagai calon penerus perjuangan bangsa, agama dan Negara.

Para pendiri PMDS Palopo yaitu almarhum KH.M.Hasyim selaku pendiri utama, almarhum KH.Abdul Rasyid As'ad, almarhum Dra.H.jA.Sitti Ziarah Makkajareng, Drs. KH.Jabani, Dr.K.H.Syarifuddin Daud,M.A., Prof.Dr.H.M.Said Mahmud, L.c.,M.A. dan Drs.K.H. Ruslin, sepertinya menyadari betul akan peran penting yang akan dimiliki lembaga pendidikan yang juga merupakan kenang- kenangan berharga dari Bupati Tingkat II Luwu XIII almarhum H Abdullah Suara ini di masa mendatang. Kampus Putri terletak di Jln Dr Ratulangi No. 16 Kec. Wara Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan.Santri-santri tersebut tersebar di beberapa unit lembaga pendidikan seperti TK/TPA, SD, SMP, dan SMA (berada di Kampus Putri). Selain itu, sejak akhir tahun 2018 lalu di Kampus Putri telah dibuka kelas Tahfidz Alquran dengan jumlah santri 54 orang. Para santri dibina dan dididik langsung oleh tenaga guru (yang dalam istilah PMDS Palopo disebut sebagai Pembina atau Ustadz) dari berbagai disiplin keilmuan yang total berjumlah ± 50 orang dengan latar pendidikan S1 sampai S3 ditambah yang berlatar pendidikan non formal pondok pesantren Tahfidz 30 juz.

Para guru atau ustadz tersebut tentunya juga mendapatkan bimbingan dan arahan langsung dari kiyai pengasuh pondok, di antaranya K.H.Jabani, K.H.Syarifuddin Daud dan K.H.Ruslin.¹

b. Profil/Identitas SMA PMDS Palopo

Nama Sekolah	: SMA PMDS Putri Palopo
Alamat Sekolah	: Jl. DR. Ratulangi No 16 Palopo
NPSN	: 40307823
NSS	: 302196201001
Status	:Swasta
Akreditasi	: A
No. SK Akreditasi	: 160/SK/BPA-SM/XI/2017
Kode Pos	: 91914
NomorTelpon	: 0471-21476
Email	: smapesantrendtsulaiman@gmail.com
Website	: http://www.pmdspalopo.sch.id
Tanggal SK Pendirian	: 1985-01-30
SK Izin Operasional	: 421/1610/Disdik/VII/2014
Tanggal SK Operasional	: 2012-07-10
Sertifikat ISO	: 9001 :2000
Luas Tanah Milik	: 5.000 m ²
Luas Tanah Bukan Milik	: 0

¹ Buku Panduan Santri/Santriwati PMDS Palopo

2. Hasil analisis data

a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Variabel X

Tabel 4.1 Hasil statistik deskriptif variabel X
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	30	59	75	66.97	3.908
Valid N (listwise)	30				

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Jika skor pelatihan guru dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi pelatihan guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persent dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Perolehan Persentase Kategori pelatihan guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
84 – 100	Sangat Baik	0	0
64 – 83	Baik	27	90
45 – 63	Cukup Baik	3	10
0 – 44	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel pelatihan guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum untuk palatihan guru pada SMA Pasantren Modern Datok Sulaiman Purti Palopo dapat kategori baik diperoleh persentase sebesar 90% dengan frekuensi sampel 27 orang. Sedangkan pelatihan guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 10% dengan frekuensi sampel 3 orang, pelatihan guru pada kategori sangat baik dan kategori tidak baik untuk pelatihan guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

b. Statistik Deskriptif Variabel Y

Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	30	65	76	70.90	2.670
Valid N (listwise)	30				

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Jika skor kinerja guru dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi peningkatan kinerja guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persent dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategori kinerja guru.

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
84 – 100	Sangat Baik	0	0
64 – 83	Baik	30	100
45 – 63	Cukup Baik	0	0
0 – 44	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum untuk kinerja guru pada SMA Pasantren Modern Datok Sulaiman Perti Palopo dapat kategori baik diperoleh persentase sebesar 100% dengan frekuensi sampel 30 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori sangat baik cukup baik dan tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

3. Pengaruh Pelatihan Guru (X) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru (Y)

1. Uji Regresi Sederhana

Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel yaitu pengaruh pelatihan guru (Variabel X) terhadap peningkatan Kinerja Guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Adapun hasil uji regresi sederhana dapat di lihat pada table 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients		Beta	T	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error			
Equation	(Constant)	-12.234	12.686		-.964	.343
1	Y	1.117	.179	.763	6.248	.000

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh pada constant (a) adalah -12.234 , sedangkan nilai pengaruh pelatihan guru (b) adalah 1.117 sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = -12.234 + 1.117X$. Dimana Y adalah kinerja guru, sedangkan X adalah pengaruh pelatihan guru, dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- 1) Nilai konstanta sebesar -12.234 artinya jika tidak ada pengaruh pelatihan guru maka nilai peningkatan kinerja guru sebesar -12.234.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 1.117 menyatakan bahwa jika pengaruh pelatihan guru mengalami kenaikan satu satuan maka hasil belajar akan mengalami peningkatan sebesar 1.117.

2. Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 4.6 Hasil Uji t

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
Equation	(Constant)	-12.234	12.686		-.964	.343
1	Y	1.117	.179	.763	6.248	.000

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Hasil uji-t melalui *SPSS ver.20* pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan T_{hitung} sebesar 6.284 dan T_{tabel} 1.701 atau $6,284 > 1.701$ dan nilai signifikansi pengaruh pelatihan guru $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa hasil dari pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan bahwa “pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Putri Palopo” dapat di terima.

IAIN PALOPO

b) Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary		
Equation 1	Multiple R	.763
	R Square	.582
	Adjusted R Square	.567
	Std. Error of the Estimate	2.571

Output dari koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.7 dapat dilihat pada tabel model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,582 agar mengetahui besaran kecil pengaruh yang terjadi pada variabel pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di Sma Datok Sulaiman Putri Palopo maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &: R^2 \times 100\% \\
 &: 0,582 \times 100\% \\
 &: 33,9\%
 \end{aligned}$$

Jadi dari rumus tersebut dapat ditafsirkan bahwa pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo sebesar 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan guru terhadap

peningkatan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Kota Palopo.

1. Pelatihan guru

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba, diketahui variabel pelatihan guru terdiri dari 3 indikator dengan 20 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakan dengan menggunakan 30 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 20 butir soal dinyatakan valid, karena diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel pelatihan guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 20 butir. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel pelatihan guru sebesar 0.63 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.684, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 30 responden, dapat diketahui bahwa pelatihan guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Putri Palopo, termasuk dalam kategorisasi (Baik) dengan frekuensi sampel 27 orang dan persentase sebesar 90% dengan skor rata-rata sebesar 66,97.

Berkaitan dengan hasil tersebut, bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman putri Palopo termasuk dalam kategori “Baik”.

2. Peningkatan Kinerja guru

Variabel peningkatan kinerja guru terdiri dari 4 indikator dengan 20 butir instrumen. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 30 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 20 butir yang valid diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel kinerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 20 butir. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja guru sebesar 0.63 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.684, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 30 responden, dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Putri Palopo, termasuk dalam kategorisasi (Baik) dengan frekuensi sampel 16 orang dan persentase sebesar 100% dengan skor rata-rata sebesar 70.9..

3. Pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru

Analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan guru terhadap kinerja guru di Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} = 6,284$. Sedangkan $T_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor pengaruh pelatihan guru memberikan sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,9%. Maka dapat diartikan bahwa 33,9% peningkatan kinerja guru di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo dipengaruhi oleh pengaruh pelatihan guru

disekolah dan 66,1 % tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari pengaruh pelatihan guru, sehingga semakin baik penerapan pengaruh pelatihan guru maka peningkatan kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Dedeh Sofia Hasana mengkaji “Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta”, yang mengatakan bahwa ada pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar sebesar 57%. Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika Hari Riya mengkaji “Pengaruh dan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai”. Pengaruhnya sebesar 92.3% dan sisanya 7.7% juga tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat ditemukan suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo. Pengaruh pelatihan guru sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan peningkatan kinerja guru. Untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang baik guru harus cakap, terampil dalam memberi contoh perilaku yang baik.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

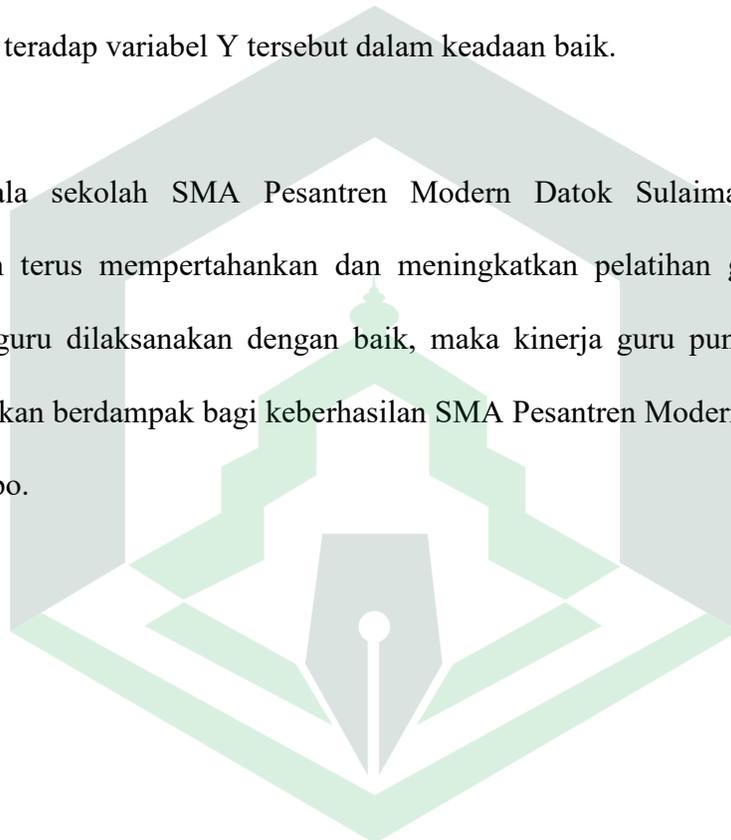
Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat 30 Guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo yang telah mengikuti pelatihan yang tidak disebutkan jenis pelatihannya. Pada tahun 2021 terdapat 5 orang Guru yang telah mengikuti pelatihan, yaitu pelatihan pengembangan kurikulum dan pelatihan koperasi dan kewirausahaan. Berdasarkan hasil analisis pelatihan guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo bahwa hasil uji validasi angket sebesar 0.63 dan hasil uji coba reliabilitas menunjukkan hasil sebesar 0.684. Hal ini masuk dalam kategorisasi “Baik” dengan frekuensi sampel 27 orang dan persentase sebesar 90% dengan skor rata-rata sebesar 66,97.
2. Setelah mengikuti pelatihan Guru mampu menyelesaikan tugasnya secara professional sesuai tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan hasil analisis kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo bahwa hasil uji validasi instrument kinerja guru sebesar 0.63 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.684. yang dikategorikan “Baik” dengan frekuensi sampel 30 orang dan persentase sebesar 100% dengan skor rata-rata sebesar 70,9.
3. Dari hasil T_{hitung} sebesar 6.284 dan T_{tabel} sebesar 1.701 dengan signifikansi 0.000. dengan kriteria pengujian jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi $<$ dari 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA

Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo. Hal tersebut juga di tunjukkan dengan hasil analisis statistic inferensial tentang pengaruh keterampilan manjerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mempunyai *Rsquare* sebesar 0,582 atau pengaruhnya sebanyak 33.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh variable X teradap variabel Y tersebut dalam keadaan baik.

B. Saran

Kepala sekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo, diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan pelatihan guru, karena jika pelatihan guru dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru pun akan meningkat sehingga akan berdampak bagi keberhasilan SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Apiet and Suhertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisor Pendidikan*, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Amalia dan Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150 Semarang*, n.d.
- Anonymous, *What nonprofits need to know about technology*. Nonprofit World, 1998.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Buckley, Roger & Jim Caple, *The Theory and Practice of Training*, London, Kogan Page, 2009.
- Danim, Sudarwan, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dolan, S, Business and Valle, R., Marti'n, F., Romero, P.M. strategy, work processes and human resource training: are they congruent, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 2000.
- Eko, Suparno Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Gintings, Abdorraakhman, *Esensi Praktis: Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Cet. I; Bandung: Humaniora, 2011.

Hari, Atika Riya, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Dumai”, (Pekan Baru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2013), *skripsi Atika Hari Riya*, diakses dari http://repository.uin-suska.ac.id/9174/1/2013_2013200ADN.pdf. tanggal 02 September 2020.

Husnan dkk, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM Yogyakarta, 1983.

Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014.

Kunartinah, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 17 No. 1 (Maret, 2010), diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/24271-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-pembelajaran-organisasi-terhadap-kinerja-denga.pdf>, tanggal 02 September 2020.

Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.

Munir, Misbakhul, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Permata Di Kecamatan Balapulang*, Universitas Diponegoro, 2011.

Novayanti, Indri Gala, dkk, “Pengaruh dan Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP-Se Kota Poso”, *Jurnal Mitra Sains*, Vol. 5 No. 2 (April, 2017), diakses dari

<https://media.neliti.com/media/publications/153678-ID-pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja-te.pdf>. tanggal 02 September 2020.

Pabundu, Moh. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Priansa Donni , *Kinerja dan Profesionalisme Guru* Bandung: Alfabeta, 2014.

Priyatno,D, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*, Edisi 1; Jakarta: Mediakom, 2008.

Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009.

Ridwan,Hasril and Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010.

Riyanto, Slamet, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.

Rizalil Alfhan, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi Sma Negeri Dan Swasta Se-Kabupaten Kendal”, *Skripsi rizalil Alfhan*, diakses dari <http://repo.iainbatusangkar.ac.id/perpus.pdf> diakses pada tanggal 02 september 2020.

Saks, Alan M., Robert M., Haccoun R, *Managing Performance Through Training and Development*, Amazon, 2010.

Sofia, Dedeh Hasana, “Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta”, *jurnal UPI*, diakses dari http://jurnal.upi.edu/file/9-Dedeh_Sofia.pdf. tanggal 02 September 2020.

Subana,M, *Statistik Pendidikan*, Cet. I; Pustaka Setia, Bandung, 2000.
Soemanto Wasti dan Soetopo Hidayat dan, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cet. XXV; Bandung: Alfabeta, 2017.

Surakhmad, Winarno, *Pengantar Ilmu Dasar Dan Tehnik*, Cet. I; Bandung: CV Tarsito, 1994.

Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.

Triyani, Apri, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Purwekerto”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), *Skripsi Apri Triyani*, diakses dari <https://lib.unnes.ac.id/2232/1/5581.pdf>, tanggal 02 September 2020.

Uno, Hamzah, B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Ed.1, Cet.2, 2001.

Wright, P.M and Jones, G.R, An Economic Approach to Conceptualizing the Utility of Human Resource Management Practices, in Rowland, K. and Ferris, G. Eds, *Research in Personnel and HRM*, Vol. 10, 1992.