

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU
DI MTs NEGERI 2 KENDAL**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

YUNI ASTUTI
NIM: 1503036104

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI 2 KENDAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.





KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal**

Penulis : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : SI

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

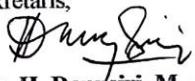
Semarang, 31 Juli 2019

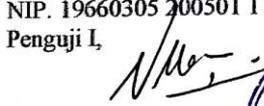
DEWAN PENGUJI

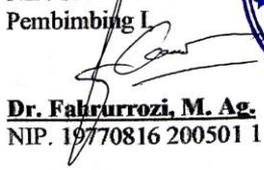
Ketua,


Drs. H. Muslim, M. Ag., M. Pd.
NIP. 19660305 200501 1 001
Penguji I,

Sekretaris,


Drs. H. Danusiri, M. Ag.
NIP. 19561129 198703 1 001
Penguji II,


Prof. Dr. Hj. Nur Uhhayati, M. Pd.
NIP. 19520208 197612 2 001
Pembimbing I,


Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP. 19770816 200501 1 003


Mukhammad Rizka, M. Si.
NIP. 19800320 200710 1 001
Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.
NIP. 19581212 199403 1 003



NOTA DINAS

Semarang, 24 Juli 2019

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

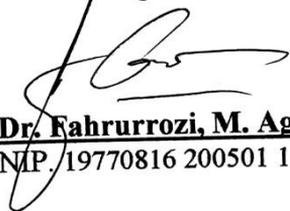
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal**
Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I,



Dr. Fahrurrozi, M. Ag.

NIP. 19770816 200501 1 003

NOTA DINAS

Semarang, 23 Juli 2019

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal**
Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

NIP.19681212 199403 1 003

ABSTRAK

Judul : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI 2 KENDAL**

Penulis : Yuni Astuti
NIM : 1503036104

Profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah pelatihan dan penilaian kinerja guru. Keberhasilan pelatihan dan penilaian kinerja guru yang ada, diharapkan akan memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru. Namun, seberapa besar pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru masing-masing perlu diteliti.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa angket. Responden penelitian dipilih terhadap guru di MTs Negeri 2 Kendal yang berjumlah 48 orang.

Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap profesionalisme guru dan memberikan sumbangan sebesar 23% sisanya 77% kiranya perlu diperhatikan agar pelatihan yang diikuti guru lebih baik sehingga profesionalisme guru dapat meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru dan memberikan sumbangan sebesar 33,2% sisanya 66,8% kiranya perlu diperhatikan agar pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru lebih baik sehingga profesionalisme guru dapat meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru dan memberikan sumbangan sebesar 35,7% sisanya 64,3% kiranya perlu diperhatikan agar pelaksanaan pelatihan dan penilaian kinerja yang diikuti guru lebih baik sehingga profesionalisme guru dapat meningkat.

Dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, maka disarankan kepada guru untuk selalu menumbuhkan rasa semangat dan keseriusan dalam mengikuti pelatihan dan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Penilaian Kinerja, Profesionalisme Guru.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/Untuk 1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	ṣ	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan diftong

= اوْ au

= ائْ a

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kegelapan menuju jalan yang terang. Semoga kita semu senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat. Amin.

Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal**”. Hal ini merupakan sebuah karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Adapun dalam menyelesaikan karya ini, penulis mengalami beberapa kendala dan hambatan yang pada akhirnya semuanya mampu penulis hadapi dengan bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang membantu dalam penyelesaiannya sampai akhir.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun materiil. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag., selaku rektor UIN Walisongo Semarang.

2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Raharjo, M. Ed. St., yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
3. Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fahrurrozi, M. Ag., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I Dr. Fahrurrozi, M. Ag. dan pembimbing II Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag., yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Dr. Mahfud Junaedi, M. Ag., yang telah memotivasi dan memberikan arahan selama di bangku perkuliahan serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala MTs Negeri Kendal Drs. H. Junaedi, M. Pd., Wakil Kepala bagian kurikulum Drs. Agus Supriadi, M.S.I., beserta semua guru dan pegawai MTs Negeri 2 Kendal yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
8. Kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus, serta memberi semangat dan dukungan yang luar

biasa, sehingga penulis bisa menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.

9. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas MPI C, Tim PPL MTs Negeri 1 Kudus, Tim KKN Posko 4 Kelurahan Randugarut, Tim KKL Kemenag Kabupaten Kendal, serta Tim Praktik Perpustakaan MI NU 11 Karangayu Cepiring Kendal.
10. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. Amin.

Tiada gading yang tak retak, tidak ada sesuatu yang tidak ada cacatnya, begitu pula dengan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam sistematika penulisan, penyusunan kata, referensi, dan beberapa aspek inti didalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi pembaca. Amin.

Semarang, 30 Juli 2019

Penulis,

Yuni Astuti

NIM: 1503036104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	10
1. Pelatihan	10
a. Pengertian Pelatihan	10
b. Karakteristik Pelatihan	13
c. Tujuan Pelatihan	16
d. Unsur Pelatihan	18
2. Penilaian Kinerja Guru	22
a. Definisi	22
b. Fungsi dan Manfaat	27
c. Tujuan	31
d. Prinsip Pelaksanaan	32
e. Aspek yang Dinilai	36
3. Profesionalisme Guru	42
a. Pengertian	42

b. Prinsip.....	46
c. Kewajiban.....	47
d. Faktor yang Mempengaruhi	48
e. Ciri-Ciri	49
f. Syarat.....	52
B. Kajian Pustaka Relevan	58
C. Rumusan Hipotesis	65

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	66
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
C. Populasi dan Sampel Penelitian	67
D. Variabel dan Indikator Penelitian	68
E. Teknik Pengumpulan Data.....	72
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
G. Teknik Analisis Data	79

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Kendal.....	87
B. Deskripsi Data Penelitian.....	90
C. Analisis Data Penelitian.....	106
1. Analisis Pendahuluan	106
2. Analisis Uji Hipotesis	107
D. Pembahasan Hasil Penelitian	128
E. Keterbatasan Penelitian.....	136

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	137
B. Saran	139
C. Penutup	140

DAFTAR PUSTAKA	141
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	146
----------------------	------------

RIWAYAT HIDUP	223
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kompetensi Guru Kelas	36
Tabel 3.1	Indikator Penelitian	70
Tabel 3.2	Uji Validitas Instrumen Pelatihan	75
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Penilaian Kinerja	76
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Profesionalisme Guru	77
Tabel 3.5	Uji Statistik Reliabilitas	78
Tabel 3.6	Kriteria Jawaban Angkat	80
Tabel 4.1	Skor Kuesioner Pelatihan	91
Tabel 4.2	Distribusi Skor Mean (Pelatihan).....	94
Tabel 4.3	Kualitas Pelatihan.....	95
Tabel 4.4	Skor Kuesioner Penilaian Kinerja.....	96
Tabel 4.5	Distribusi Skor Mean (Penilaian Kinerja).....	99
Tabel 4.6	Kualitas Penilaian Kinerja.....	100
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Profesionalisme Guru	101
Tabel 4.8	Distribusi Skor Mean (Profesionlisme Guru).....	104
Tabel 4.9	Kualitas Profesionalisme Guru.....	105
Tabel 4.10	Tabel Penolong Regresi	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian.....	146
Lampiran 2	Nama Responden	162
Lampiran 3	Bukti Pengisian Angket	164
Lampiran 4	Data Mentah Variabel X_1	175
Lampiran 5	Data Mentah Variabel X_2	178
Lampiran 6	Data Mentah Variabel Y	182
Lampiran 7	Analisis Validitas Variabel X_1	186
Lampiran 8	Analisis Validitas Variabel X_2	194
Lampiran 9	Analisis Validitas Variabel Y	206
Lampiran 10	Analisis Reliabilitas	218
Lampiran 11	Surat Penunjukan Pembimbing skripsi	219
Lampiran 12	Surat Pra Riset	220
Lampiran 13	Surat Izin Riset.....	221
Lampiran 14	Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian.....	222
Lampiran 15	Riwayat Hidup	223

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Guru merupakan sosok yang tugas utamanya adalah mendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹ Seorang guru harus bisa menanamkan nilai-nilai yang baik dan hasilnya dapat terlihat dari perilaku siswa yang dididiknya tersebut. Maka dari itu menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah, diperlukan profesionalitas untuk melaksanakannya.

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis, Pasal 39 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional.² Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.³ Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 menjelaskan bahwa kriteria guru profesional adalah guru yang mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional.⁴ Dalam empat kompetensi tersebut seorang guru dituntut untuk bisa mengelola pembelajaran dengan baik. Guru harus mencerminkan sebuah kepribadian yang baik, berbudi pekerti luhur, berwibawa, dan bisa menjadi tauladan yang baik bagi siswa-siswanya. Selain itu seorang guru harus pandai berinteraksi baik dengan siswa, orang tua, sesama guru, serta masyarakat sekitar. Guru juga harus pandai dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, tugas guru semakin berat. Guru perlu meningkatkan kompetensinya agar menjadi guru yang lebih baik. Pada

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

kenyataannya, usaha untuk meningkatkan kompetensi guru sulit untuk dilaksanakan. Dalam detik news dikatakan bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih jauh dari kata memadai. Hal itu dibuktikan dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 rata-rata nilainya hanya 44,5. Jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik dan cara mengajar di kelas membosankan.⁵ Di Indonesia, peningkatan profesionalitas guru banyak dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai pelatihan. Namun hasilnya belum optimal, bahkan banyak pelatihan yang dapat dinilai gagal dalam meningkatkan kinerja guru di kelas. Kenyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Tri Jalmo yang menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik, khususnya kompetensi melaksanakan penilaian ternyata kompetensi guru yang pernah mengikuti pelatihan tidak berbeda secara signifikan dengan guru yang belum pernah mengikuti pelatihan tentang evaluasi pendidikan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pelatihan evaluasi tidak berdampak meningkatnya kompetensi guru dalam melaksanakan penilaian. Pelatihan guru yang selama ini dilaksanakan melalui berbagai proyek peningkatan mutu pendidikan banyak yang tidak efektif.

⁵https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162/mengkritisi_kompetensi-guru. Diakses hari Senin, 8 April 2019 Jam 13.03 WIB

Pelatihan dilaksanakan hanya sekedar memenuhi tuntutan proyek.⁶

Selain pelatihan yang hanya menjadi formalitas saja, faktor lain yang menyebabkan kurangnya profesionalisme guru yaitu penilaian kinerja guru belum terimplementasi secara optimal. Penilaian kinerja guru yang digadang-gadang akan menjadi pendongkrak kualitas pendidikan saat ini ternyata hanya berjalan setengah hati dan berkesan hanya sebatas akses dalam meraih jabatan fungsional dan kenaikan pangkat guru. Hasil penelitian Zainal Abidin dan Sutrisno menjelaskan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru Wilayah Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan tidak relevan dengan ketentuan dan aturan yang terdapat pada buku pedoman penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Tahun 2010. Hal ini dibuktikan dengan data yang telah diperoleh melalui beberapa orang guru pada sekolah yang berbeda di Wilayah Pasar Minggu Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa guru dan beberapa kepala sekolah ternyata tidak semua guru pernah mengalami pelaksanaan penilaian kinerja guru pada dirinya, padahal seluruh guru tersebut sudah mengabdikan dirinya lebih dari tiga tahun di

⁶Tri Jalmo, "Pengembangan Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru IPA SMP", Forum Kependidikan, Vol 30, No.1, 2010, hlm. 80.

sekolah tersebut. Pernyataan tersebut tentu saja bukan tidak beralasan, karena berdasarkan keterangan dari beberapa sekolah dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru yang terjadi di beberapa sekolah memang tidak dilakukan pada semua guru melainkan hanya pada beberapa guru saja misalnya pada guru bantu atau guru yang akan disertifikasi. Artinya penilaian guru yang seharusnya wajib dilakukan pada setiap sekolah demi mendapatkan kualitas pendidikan yang lebih baik hanya sebatas formalitas melengkapi syarat yang harus dilengkapi atau hanya sebatas melaksanakan kewajiban sekolah demi mendapatkan atau mempertahankan akreditasinya, dan bukan untuk melakukan penjaminan terhadap kualitas guru.⁷

Sejumlah penelitian membuktikan bahwa guru yang profesional merupakan salah satu indikator penting dari sekolah berkualitas. Guru dikatakan profesional apabila guru tersebut sudah memiliki empat kompetensi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru, diantaranya mengikuti pelatihan, mengikuti organisasi MGMP, KKG, dan juga dapat mengikuti pembinaan melalui kegiatan supervisi. Guru yang profesional sangat membantu proses pencapaian visi misi sekolah. Mengingat pentingnya peran yang dimiliki oleh seorang guru, usaha-usaha untuk mengenali dan mengembangkan

⁷ Zainal Abidin dan Sutrisno, "Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas", *Research and Development Journal Of Education*, Vol 1, No 1, 2014, hlm. 20-21.

profesionalisme guru menjadi sangat perlu untuk dilakukan. Penelitian Sri Rahmawati dkk tahun 2015 menyebutkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap profesionalisme guru, artinya semakin meningkat intensitas pelatihan maka akan meningkatkan profesionalisme guru.⁸ Kemudian berdasarkan hasil penelitian Zahra Khusnul Lathifah menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPI Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat. Penilaian kinerja guru sebagai acuan bagi pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru sekaligus koreksi bagi pihak sekolah untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada. Karena pelaksanaan penilaian kinerja guru yang selama ini dianggap hanya sebagai formalitas, ternyata memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru yang secara langsung maupun tidak langsung menjadi kekuatan baru bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional.⁹

MTs Negeri 2 Kendal merupakan salah satu madrasah yang sangat intens dalam melakukan pelatihan dan penilaian kinerja guru. Namun disisi lain, terdapat dua hasil penelitian yang

⁸ Sri Rahmawati dkk, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu", e-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 12, 2015, hlm. 67.

⁹ Zahra Khusnul Lathifah, *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat*, (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016), hlm. 90.

bertentangan. Penelitian pertama menyebutkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja guru dianggap hanya sebagai formalitas dan tidak memberi pengaruh terhadap profesionalisme guru. Sedangkan penelitian kedua menyebutkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja guru memberi pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini apakah pelatihan dan penilaian kinerja yang dilakukan akan berpengaruh atau tidak terhadap profesionalisme guru yang ada di MTs Negeri 2 Kendal. Terkait tema tersebut, Penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal?
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal?
3. Apakah pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara operasional tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah kontribusi keilmuan dalam rangka menganalisis pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.
- 2) Dapat memberikan informasi penting bagi *stakeholder* tentang pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

3) Penelitian ini sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pendidikan

Memberikan informasi mengenai kinerja guru yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme atau kurang efektifnya kinerja guru terkait dalam hal pelatihan dan penilaian kinerja guru.

2) Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan informasi positif bagi MTs Negeri 2 Kendal tentang pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru, selain itu sebagai bahan rujukan bagi pengembangan profesionalisme guru, terutama ditinjau dalam hal pelatihan dan penilaian kinerja guru.

3) Bagi Guru

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi guru sebagai bahan pedoman untuk lebih meningkatkan profesionalisme khususnya terkait dalam hal pelatihan dan penilaian kinerja guru.

BAB II

PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU

A. Deskripsi Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja pada masa mendatang.¹⁰ Menurut Suhendra dan Mardiah pelatihan adalah proses dimana orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.¹¹ Proses ini terkait dengan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah, dimana seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memfokuskan kepada guru untuk mencapai kemampuan baru yang berguna bagi pekerjaannya saat ini dan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan sekolah.

Suyatno mengemukakan pelatihan yaitu kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa

¹⁰ Viathzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 226.

¹¹ Suhendra dan Mardiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), hlm. 66.

sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.¹²

Menurut Jejen, pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektifitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru mengajar. Penyelenggara harus merencanakan dengan matang, setiap pelatihan, mulai dari pemilihan materi, waktu, tempat, metode hingga kualitas instruktur.¹³

Menurut Keith Davis dan William B., Wether Jr dalam Sedarmayanti menjelaskan “*Training prepares people to do their present job and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude*”.¹⁴

Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

¹² Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2008), hlm. 111.

¹³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 61.

¹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hlm. 188.

Decenzo berpendapat, “*Training impressed not only to improve the skills of individuals / employees to increase his career. Performance is defined as an increase in production / performance to a more efficient and effective for themselves and the organization. Basically, education and training is an important part of human resource management (HRM) in any organization. Management of human resources is part of a management study that focuses on how to provide, train, motivate and maintain employee.*”¹⁵ (Pelatihan terkesan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan individu atau karyawan untuk meningkatkan karirnya. Kinerja didefinisikan sebagai peningkatan produksi atau kinerja yang lebih efisien dan efektif untuk diri mereka sendiri dan organisasi. Pada dasarnya, pendidikan dan pelatihan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi mana pun. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana menyediakan, melatih, memotivasi dan mempertahankan karyawan).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan

¹⁵ David A Decenzo and Stephen P. Robbins, *Fundamentalis of Human Resources Management*, (USA: Jhon Wiley & Sons Inc., 2010), hlm. 4.

dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan kepangkatan dan jabatannya.¹⁶ Pelatihan mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dengan pendidikan yang memberikan pengetahuan, terhadap suatu subyek tertentu secara umum, karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan.¹⁷ Menurut Sutrisno, pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.¹⁸

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

¹⁶ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

¹⁷ Muhmmad Rakib dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru: Studi

di pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi". *Ad'ministrare*. Vol. 3 No. 2, 2016, 139.

¹⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 66.

b. Karakteristik Pelatihan

Menurut Jejen, karakteristik pelatihan yang efektif yaitu:

1) Dorongan dan umpan balik

Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh guru akan bertambah melalui berbagai pihak, yaitu kepala sekolah, rekan sejawat, staf dan siswa. Hal ini akan membantu guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya mengajar di kelas.

2) Kesesuaian dan mudah dilakukan

Setiap program akan berhasil jika direncanakan dengan kesungguhan, mencakup tiga faktor, yaitu tanggung jawab, desain program, evaluasi dan tindak lanjut. Pembinaan mutu guru atau upaya untuk meningkatkan kualitas guru menjadi tanggung jawab pihak guru serta lembaga yang mempekerjakan guru tersebut. Kegiatan pembinaan mutu guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sekolah yang baik adalah sekolah yang berorientasi pada mutu, salah satunya adalah mutu tenaga pengajar. Mutu guru tidak didapat sekolah secara serta merta dan mudah. Sekolah harus memfasilitasi guru untuk mengembangkan kompetensi yang masih terpendam dan membutuhkan kesempatan sebanyak mungkin untuk maju sesuai mutu guru yang diharapkan. Sekolah harus memiliki budaya akademis yang tinggi sehingga guru dan murid serta tenaga

kependidikan selalu belajar setiap saat dan berkembang terus hingga potensi yang dimilikinya berkembang secara maksimal. Guru profesional dibentuk oleh suatu pengalaman belajar yang bermutu. Pendidikan guru harus mampu menyediakan pengalaman belajar yang bermutu. Oleh karena itu, tempat guru bekerja selayaknya memiliki budaya mutu pula.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pelatihan yang baik adalah adanya dorongan atau umpan balik, sesuai dan mudah dilakukan. Seorang kepala sekolah harus memahami beberapa hal, yaitu kebutuhan guru, kemajuan sekolah terkait dengan pelayanannya terhadap guru, pemerian intensif terhadap guru tidak selalu berkaitan dengan materi langsung, sumber kepuasan guru terkait eksistensinya di sekolah, pentingnya menciptakan suasana kerja dan sekolah yang menyenangkan, serta memberi contoh dalam kebaikan, mutu, dan disiplin. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang memiliki ciri-ciri yaitu tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pendidikan, materi pelatihan relevan dengan realisasi tujuan pelatihan, lokasi pelatihan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pelatihan, pelatihan memiliki kualifikasi yang

¹⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 69-75.

diperlukan, dan metode pelatihan harus sesuai dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

c. Tujuan Pelatihan

Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menurut Gery Dessler dalam Barnawi dan Arifin, pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara:

1) Analisis kebutuhan

Digunakan untuk mengetahui keterampilan yang spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Merancang intruksi

Bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk modul. Latihan dan aktivitas yang menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.

3) Melakukan validasi

Program pelatihan dengan menyajikannya ke beberapa pegawai yang bisa mewakilinya.

4) Implementasi pelatihan

Implementasi pelatihan yaitu menerapkan rencana pelatihan yang telah divalidasi dan ditetapkan.

5) Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi dan tindak lanjut adalah aktivitas yang mana manajemen melakukan penilaian aktivitas pelatihan. Efektif tidaknya pelatihan perlu dicermati, jika efektif dapat diberikan penghargaan, tetapi jika kurang efektif tentu saja perlu dicari penyebabnya dan diberikan masukan untuk perbaikan di masa mendatang.²⁰

Menurut Mangkunegara, tujuan pelatihan antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindari kerusakan
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai²¹

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki

²⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004), hlm. 82.

²¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 45.

kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Tujuan pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja pegawai meningkat.²² Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu atau pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi.

d. Unsur Pelatihan

Program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1) Peserta pelatihan

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang ada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria, antara lain:

- a) Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.

²² Umi Nur Cholis, "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya". *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol.1 No. 3, 2013.

- b) Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- c) Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- d) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
- e) Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- f) Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan, diketahui melalui tes seleksi.²³

2) Pelatih

Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualifikasi profesional.

Beberapa syarat sebagai pertimbangan adalah:

- a) Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, yang ahli dalam bidang spesialisasi tertentu.
- b) Memiliki kepribadian yang baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.²⁴
- c) Menguasai materi, bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik

²³ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 35.

²⁴ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 36.

sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.²⁵

3) Lama pelatihan

Pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- a) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan pelatihan.
- b) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.
- c) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan cangih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.²⁶

4) Bahan pelatihan

Bahan pelatihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya

²⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 57.

²⁶ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 36.

pelatihan. Cara penulisannya agar disesuaikan dengan pedoman/petunjuk penulisan karya ilmiah yang berlaku. Untuk melengkapi bahan pelatihan sebaiknya disediakan sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

5) Bentuk pelatihan

Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan ketenagaan antara lain:

- a) Belajar sambil bekerja (*learning on the job*)
Belajar sambil bekerja adalah bentuk pelatihan dengan cara pekerja ditempatkan dalam kondisi yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang berpengalaman.
- b) Kuliah (*lectures*)
Kuliah merupakan bentuk pelatihan dengan cara memberi teori kepada peserta pelatihan.
- c) Pemecahan masalah (*problem solving*)
Pemecahan masalah adalah bentuk pelatihan dengan cara pelatih memberikan persoalan yang harus dipecahkan dan dicari solusinya hingga peserta dapat menarik kesimpulan.
- d) Latihan (*coaching*)
Latihan adalah bentuk pelatihan dimana peserta pelatihan langsung praktik tanpa harus diberi teori.
- e) Penyuluhan (*counseling*)²⁷
Penyuluhan merupakan bentuk pelatihan suatu bentuk pelatihan dengan cara memberi saran dan

²⁷ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 37.

nasehat yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi peserta pelatihan.

Dari penjabaran di atas dijelaskan bahwa unsur-unsur dalam pelatihan yaitu mencakup peserta pelatihan, pelatih, lamanya pelatihan, bahan pelatihan dan bentuk pelatihan. Jika kelima unsur dapat terpenuhi dengan baik maka kegiatan pelatihan akan membuahkan hasil yang baik.

2. Penilaian Kinerja Guru

a. Definisi Penilaian Kinerja Guru

Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.²⁸ Penilaian kinerja atau prestasi menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.²⁹

Menurut Peraturan Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

²⁸ La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya". *Jurnal Idaarah*. Vol. 1 No. 1, 2017, 134.

²⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 87.

Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.³⁰ Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/ madrasah. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.³¹ Penilaian kinerja guru didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu

³⁰ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

³¹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 43-44.

dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah sebuah evaluasi atau penilaian yang terdiri atas butir-butir pelaksanaan performa atau kinerja guru yang menjadi tolak ukur prestasi yang dicapainya dalam pengajaran terhadap peserta didik.

Dalam Islam dijelaskan bahwa suatu kinerja itu harus dinilai. Karena Allah telah memberikan perintah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: 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 kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”³²

Dalam pandangan Islam kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia

³² Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya: Edisi yang Disempurnakan Jilid IV*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 198.

melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digaris-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 87-88:

قَالَ أَمَا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ
 عَذَابًا نُّكَرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَا مَن ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ
 أَحْسَنُ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُ مِن أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Artinya: Berkata Dzulkarnain: ”Adapun orang yang aniaya, maka kami kelak akan mengazabnya, kemudian dia dikembalikan kepada Rabbnya, lalu Dia mengazabnya dengan azab yang tiada tarannya (87) Adapun orang-orang yang beriman dan beramal shalih, maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami (88)”.³³

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani dijelaskan pengertian kinerja sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبران)

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas”. (HR. Thabrani)

³³ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya: Edisi yang Disempurnakan Jilid V*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 11.

Maksud dari Hadits tersebut adalah guru dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah, dan tuntas) akan dapat membawa sekolah kearah yang lebih baik. Didalam proses tersebut seorang kepala sekolah berperan penting dalam menilai guru dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

Dalam sebuah hadits lain juga diterangkan, para kepala sekolah harus selektif dalam memilih dan menilai para guru. Mereka adalah orang-orang yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya. Dalam hadits diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي قَاهِرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةَ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ , كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ (أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي كِتَابِ الرِّقَاقِ)

Artinya: Dari Abu Hurairh r.a. berkata, Rasulullah SAW bersabda: apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya: “Bagaimana menyianyikannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunnngulah saat kehancurannya. (HR. Imam Bukhari).

Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa

dipantau (muroqobah) oleh Sang Pencipta. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet dalam bekerja.

Penilaian kinerja guru menjadi penting adanya dalam dunia pendidikan. Guru yang merasa diapresiasi hasil kerjanya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Sebaliknya, guru yang merasa kurang dihargai hasil kerjanya akan memberikan sikap yang kurang mendukung di sekolah. Oleh karena itu, tahap penilaian kinerja menjadi sangat penting bagi guru.

b. Fungsi dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru mempunyai 2 fungsi utama sebagai berikut:

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang

dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.³⁴

Handoko dalam buku *Kinerja Guru* karangan Supardi menjelaskan manfaat penilaian kinerja guru antara lain:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Adaptasi kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Kesempatan kerja yang adil³⁵

Nanang dan Tito menyebutkan bahwa ada lima manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja guru, antara lain:

- 1) Adanya kesempatan yang sama bagi setiap guru untuk menunjukkan prestasi terbaiknya. Jika di masa

³⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 44-45.

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.72.

lalu prestasi guru hanya dinilai berdasarkan persepsi pimpinan atau atasan, baik itu kepala sekolah, pengawas atau pejabat di instansi pendidikan terkait, dengan keberadaan penilaian kinerja guru, setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk meraih jenjang keprofesian yang lebih tinggi.

- 2) Didalam sebuah profesi, mutu pelayanan adalah hal yang utama. Dengan adanya penilaian kinerja guru, kualitas pelayanan pendidikan dan profesionalitas pendidik bisa diukur secara kuantitatif sehingga dengan sendirinya akan mendorong peningkatan harkat dan martabat profesi guru, sejajar dengan profesi-profesi lainnya.
- 3) Adanya penilaian kinerja guru akan mendorong guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta menemukan metode yang tepat bagi pengembangan kegiatan pembelajaran.
- 4) Keberadaan penilaian kinerja guru dengan sendirinya akan membantu guru untuk mengembangkan karir profesional sekaligus sebagai bentuk penilaian atas prestasi yang telah dan akan diraih di masa depan.
- 5) Keberadaan penilaian kinerja guru menunjukkan sebuah bentuk penghargaan pemerintah terhadap nilai strategis profesi guru sebagai ujung tombak pembangunan di dunia pendidikan.³⁶

Secara garis besar, penilaian kinerja guru berfungsi untuk menilai kinerja guru untuk memperbaiki kualitas dan kompetensinya serta untuk menghitung angka kredit untuk mengembangkan karirnya. Manfaat dari penilaian kinerja guru yaitu untuk perbaikan prestasi

³⁶ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 16-17.

kerja guru agar berdampak baik pula bagi peserta didik dan sekolah.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
- 2) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.
- 3) Menentukan presentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk penghitungan angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun berjalan.
- 4) Menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan keprofesiannya sebagai guru pembelajar.³⁷

³⁷ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 44.

Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah. Dengan penilaian, kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan sudah tercapai atau belum.

d. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2) Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

3) Berlandaskan dokumen penilaian kinerja guru

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang

aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4) Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif diawal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: obyektif, adil, akuntabel, bermanfaat, transparan, praktis,

berorientasi pada tujuan, berorientasi pada proses, berkelanjutan dan rahasia.³⁸

Penilaian guru dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif diawal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a) Obyektif

Semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan.

³⁸ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 46

b) Adil

Semua guru dinilai dengan syarat, ketentuan dan prosedur yang sama. Penilai dan guru yang dinilai membahas dan menyepakati hasil penilaian serta alasannya.

c) Akuntabel

Penilai dapat mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam proses pengendalian.

d) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka meningkatkan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian.

f) Praktis

Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya.

- g) Berorientasi pada tujuan
Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- h) Berorientasi pada proses
Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
- i) Berkelanjutan
Guru wajib mengikuti proses penilaian kinerja guru setiap tahun selama menyanggah profesinya.
- j) Rahasia
Hasil penilaian kinerja guru hanya dapat diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.³⁹

Penilaian kinerja guru mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah. Agar hasil pelaksanaan dan hasil penilaian kinerja guru dapat

³⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 47.

dipertanggungjawabkan, maka penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip tersebut.

e. Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Menurut Rivai dalam buku yang berjudul kinerja guru karangan Supardi menjelaskan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dan unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.⁴⁰

Ada beberapa sub unsur yang perlu dinilai dalam penilaian kinerja guru, karena selain tugas utama guru yakni untuk mendidik, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, guru juga mempunyai tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

⁴⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.70-71.

sekolah/madrasah, diantaranya, sebagai kepala sekolah, sebagai wakil kepala sekolah, sebagai guru mata pelajaran, sebagai konselor, kepala perpustakaan, maupun tugas-tugas fungsional lainnya, untuk itu penulis terfokus untuk meneliti salah satu unsur yang ada dalam penilaian kinerja guru, yaitu penilaian guru untuk mata pelajaran.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Rincian jumlah kompetensi tersebut diuraikan dalam Tabel 1.1.⁴¹

⁴¹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*,

Tabel 2.1
Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
	Total	14	78

Keseluruhan kompetensi yang berjumlah 14 (empat belas) ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.⁴² Ada tujuh kompetensi pedagogik yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu:

- a) Mengetahui karakter peserta didik.
- b) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Pengembangan kurikulum.
- d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

(Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 48-49.

⁴² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 57.

- e) Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik.
- f) Komunikasi dengan peserta didik.
- g) Penilaian dan evaluasi.⁴³

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus-menerus dan sistematis.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang berakhlak mulia, mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa sehingga menjadi teladan bagi peserta didik.⁴⁴

Ada tiga kompetensi kepribadian yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu:

⁴³ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 37-49.

⁴⁴ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 57.

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.⁴⁵

Guru yang menguasai kompetensi kepribadian akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sosok yang bisa digugu (didengar nasihatnya) dan ditiru (diikuti), secara psikologis anak cenderung merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan guru.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, maupun masyarakat sekitar.⁴⁶ Ada dua kompetensi sosial yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.

⁴⁵ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 50-53.

⁴⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 57.

- b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.⁴⁷

Kompetensi sosial guru adalah kemampuan dan kecakapan seorang guru dalam berkomunikasi dan berintraksi secara efektif. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua, warga sekolah, dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, sehingga dapat membimbing peserta didik untuk memahami materi yang disampaikan sebagaimana tugas utama guru adalah mendidik siswa, maka dalam kompetensi profesional ini guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi melainkan memahami materi kepada peserta didik.⁴⁸ Ada dua kompetensi profesional yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu:

⁴⁷ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 54-56.

⁴⁸ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012), hlm. 54.

- a) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.⁴⁹

Kompetensi profesional guru bertujuan untuk memberikan hasil belajar yang optimal kepada peserta didik. Seorang guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas, khususnya bahan pelajaran.

3. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional.⁵⁰ Profesionalisme merupakan sikap dari seseorang yang memiliki profesional dan menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.⁵¹

⁴⁹ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 56-58.

⁵⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2001), hlm. 897.

⁵¹ Sjafitri Sairin, *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP], 2003), hlm. 37.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Guru mempunyai tugas pokok: menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membina perkembangan peserta didik secara utuh sebagai makhluk Tuhan, individu, dan anggota masyarakat, serta melaksanakan tugas profesional lain dan administratif rutin yang mendukung pelaksanaan dua tugas utama diatas.⁵²

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2017, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru merupakan pekerjaan profesional yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang

⁵² Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 285.

dibuktikan dengan sertifikat pendidik, sehingga profesi seorang guru bukanlah profesi biasa yang semua orang bisa menjadi guru profesional. Menurut Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu dijelaskan pula dalam Pasal 6 bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.⁵³

⁵³ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 94.

Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan.⁵⁴

Dengan demikian, pengertian profesionalisme adalah suatu paham yang menciptakan berbagai kegiatan kerja tertentu dalam kehidupan masyarakat dengan berbekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat untuk melakukan pengabdian memberikan bantuan layanan pada sesama manusia.⁵⁵

Sedangkan profesionalisme guru adalah suatu pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikatif, sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri.⁵⁶ Profesionalisme guru dapat dilihat juga dari kesesuaian (*fitness*) atau relevansi keluaran pendidikan dengan

⁵⁴ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 95.

⁵⁵ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 80-81.

⁵⁶ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Maliki Press 2011), hlm. 36.

profesi yang disandangnya. Dalam bahasa yang lain dapat dikatakan bahwa, profesionalisme guru sama halnya dengan “*skilled performer*” (pelaku yang terampil), seorang guru profesional dapat tampil dengan penuh perkasa, inovatif, original, dan invensif. Menurut Stenvelor dan Stigler, sebagaimana yang dikutip Dedi Supriadi, bahwa guru adalah seorang yang senantiasa mencintai profesinya, dan pengembangan profesionalnya sebagai guru adalah melalui interaksi dengan sesama guru.⁵⁷

Dapat penulis simpulkan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu memenuhi standararisasi kompetensi guru.

b. Prinsip Profesionalisme Guru

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan

⁵⁷ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 338.

- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁵⁸

Prinsip profesionalisme guru dibuat sebagai asas atau kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir dan bertindak untuk guru dalam menjalankan tugasnya.

c. Kewajiban Guru Profesional

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Pasal 20 Nomor 14 Tahun 2005, guru berkewajiban sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga

⁵⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* Bab III Pasal 7.

- dan status ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
 - 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁵⁹

Jadi, kewajiban guru adalah apa-apa saja yang harus dilaksanakan seorang guru dalam menjalankan profesinya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Secara garis besarnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi

Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005
Tentang Guru dan Dosen, Pasal 20.

2) Iklim organisasi

Iklim organisasi yaitu keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak organisasi.

3) Sikap

Sikap merupakan sesuatu yang mengarah pada tujuan yang dihadapi dalam bentuk tindakan, ucapan, perbuatan, maupun emosi seseorang.⁶⁰

Faktor lain yang dapat memengaruhi profesionalisme guru yaitu rasa cinta guru terhadap profesinya, karena rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan dan bukan dengan paksaan.

e. Ciri-Ciri Guru Profesional

Ciri-ciri guru profesional menurut David dan Thomas dalam H. E. Mulyasa adalah:

1) Guru memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim belajar di kelas

Kemampuan guru untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif di kelas antara lain berkaitan

⁶⁰ Tutik Yuliani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru Mts Negeri Balikpapan Timur", *Jurnal Equilibrium*, Vol 4. No 2, 2016, 121-122.

dengan kemampuan interpersonal, terutama untuk menunjukkan empati dan penghargaan terhadap peserta didik, menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam pembelajaran, menciptakan iklim yang kondusif. Untuk menumbuhkan kerja sama dan keheivitas dalam dan antar kelompok peserta didik, melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran, mendengarkan dan menghargai hak peserta didik untuk berbicara dalam setiap diskusi, dan kemampuan meminimalkan permasalahan disiplin dalam pembelajaran di kelas.

- 2) Memiliki kemampuan tentang manajemen pembelajaran

Kemampuan tentang manajemen pembelajaran antara lain berkaitan dengan kemampuan menghadapi dan menangani peserta didik yang tidak memiliki perhatian, dan mampu memberikan transisi serta mengelaborasi bahan ajar, mengeliminasi bahan yang kurang penting, memodifikasi bahan ajar agar kelihatan baru dikalangan peserta didik, kemampuan bertanya secara efektif, dan kemampuan memberikan tugas yang memerlukan berpikir tingkat tinggi yang berbeda untuk setiap peserta didik.

- 3) Kemampuan untuk memberikan umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*) antara lain berkaitan dengan kemampuan untuk memberikan umpanbalik yang positif terhadap respons peserta didik, memberikan respons yang dapat membantu peserta didik yang lamban belajar, kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan dan memberikan bantuan profesional peserta didik secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- 4) Memiliki kemampuan dalam peningkatan diri

Kemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri antara lain berkaitan dengan kemampuan menerapkan kurikulum dan metode pembelajaran secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran, memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan, efektif, dan efisien.⁶¹

Selain ciri-ciri tersebut, ciri penunjang lainnya yaitu guru harus memiliki kesabaran dan jiwa semangat

⁶¹ H. E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 30-31.

dalam memberikan pembelajaran, serta selalu menerapkan kedisiplinan.

f. Syarat Profesionalisme Guru

Kompetensi guru atau sering dikatakan adalah kemampuan dasar guru sebagai persyaratan dalam kemampuan-kemampuan untuk memangku profesi keguruan. Maka maksud dari guru yang profesional adalah guru yang mampu memenuhi standarisasi kompetensi guru. Konsep dari kompetensi dalam konteks keprofesian, definisi kompetensi mengarah pada kecakapan atau kemampuan guru, karakteristik kecakapan (*skill*) dan tindakan dari kinerja rasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁶² Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi.⁶³ Artinya, kompetensi yang merupakan kemampuan dasar harus dimiliki oleh seseorang, hal yang dimaksud disini adalah guru. Balnadi Sutadipura menambahkan kompetensi guru dimulai dimulai dari tingkat pra sekolah, tingkat dasar, dan tingkat menengah yang dikategorisasikan dalam dua hal: kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi umum adalah kemampuan dan keahlian

⁶² Udin Saefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 44-45.

⁶³ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1988), hlm. 17

yang harus dimiliki seorang guru pada tiap jenjang pendidikan, sedangkan kompetensi khusus adalah kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki secara khusus sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditekuni. Misalnya, menguasai bahan adalah kompetensi umum, sedangkan menceritakan dongeng adalah kompetensi khusus yang harus dikuasai oleh pendidik khususnya tingkat Taman Kanak-Kanak (Raudhatul Athfal).⁶⁴ Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 ada 10 kompetensi dasar yang dirumuskan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK). Sepuluh kompetensi tersebut yaitu: 1) kemampuan menguasai bahan ajar, 2) kemampuan mengelola program belajar mengajar, 3) kemampuan mengelola kelas, 4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar, 5) kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan, 6) kemampuan mengelola intraksi belajar mengajar, 7) kemampuan menilai prestasi peserta didik untuk kependidikan pengajaran, 8) kemampuan menganal

⁶⁴ Balnadi Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, (Bandung: Angkasa, 1986), hlm. 10.

fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, 9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁶⁵

Dalam uraian amanat Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 menyatakan kompetensi pendidik sebagai agen dalam pembelajaran baik dalam tingkat dasar, menengah, serta pendidikan anak usia dini sebagai sebuah syarat menjadi guru profesional meliputi empat kompetensi: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.⁶⁶ Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam sepuluh kompetensi utama, diantaranya:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

⁶⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 31.

⁶⁶ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 141.

- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁶⁷

Pada dasarnya peningkatan kompetensi pedagogik guru akan menghindarkan kegiatan pembelajaran bersifat monoton, tidak disukai siswa, dan membuat siswa kehilangan minat serta daya serap dan konsentrasi belajarnya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi

⁶⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi dan Komoetensi Guru*, hlm. 18-20.

teladan, dan berakhlak mulia.⁶⁸ Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam lima kompetensi utama, diantaranya:

- 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) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁶⁹

Kompetensi kepribadian guru harus terus dikembangkan, karena tampilan kepribadian guru erat kaitannya dengan moral siswa yang nantinya akan sangat mempengaruhi antusiasme siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak

⁶⁸ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 142.

⁶⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi dan Komoetensi Guru*, hlm. 21.

menimbulkan kesulitan dan keraguan.⁷⁰ Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam lima kompetensi utama, diantaranya:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.⁷¹

Manfaat dari kompetensi profesional yaitu, siswa dapat mengaplikasikan teori, siswa dapat memahami keterkaitan, dan siswa dapat mempraktikkan konsep. Yang telah diajarkan oleh guru.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi baik di lingkungan intra

⁷⁰ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 142.

⁷¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi dan Komoetensi Guru*, hlm. 22-23.

maupun ekstra sekolah.⁷² Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam empat kompetensi utama, diantaranya:

- a) Bersikap inklusif, 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, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁷³

Jadi, karakteristik kompetensi sosial yaitu guru harus berkomunikasi secara santun dan bergaul secara efektif dengan warga sekolah dan masyarakat.

B. Kajian Pustaka Relevan

Pada dasarnya urgensi kajian penelitian adalah sebagai bahan atau kritik terhadap penelitian yang ada, mengenai kelebihan maupun kekurangannya, sekaligus sebagai bahan perbandingan

⁷² Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 142.

⁷³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi dan Komoetensi Guru*, hlm. 21-22.

terhadap kajian terdahulu. Untuk menghindari terjadinya pengulangan, hasil temuan yang membahas permasalahan yang sama atau hampir sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi, jurnal, buku, dan dalam bentuk tulisan lainnya. Maka dalam penelitian ini akan memaparkan beberapa bentuk tulisan yang sudah ada.

Secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru, dalam kajian pustaka disini akan mendeskripsikan berbagai penelitian terdahulu yang ada relevansinya dalam judul ini, yaitu: Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal”.

1. Kodri Supirian Abli, 2011 “Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara aktivitas mengikuti pelatihan (diklat) terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Bunut Kabupaten Pelalawan. Dengan angka Chi Kuadrat (X^2) diperoleh harga sebesar 0,682 berarti ada pengaruh mengikuti diklat dengan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Bunut Kabupaten Pelalawan. Pengaruh mengikuti diklat terhadap kompetensi guru di di SMA Negeri 1 Bunut Kabupaten Pelalawan diperoleh koefisien sebesar 1,1491 dan mempunyai korelasi positif sebesar 0,151.⁷⁴ Dalam

⁷⁴ Kodri Supirian Abli, *Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Bunut*

penelitian Kodri Supirian Abli dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan guru. Perbedaannya dalam penelitian ini terdapat variabel lain yaitu penilaian kinerja dan profesionalisme guru, sedangkan dalam penelitian Kodri Supirian Abli hanya meneliti pengaruh mengikuti diklat terhadap kompetensi guru.

2. Zahra Khusnul Lathifah, 2016 “Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara penilaian kinerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.917 > 2.576$ dan secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja guru dan budaya organisasi dengan kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $94.703 > 8.077$.⁷⁵ Dalam penelitian Zahra Khusnul Lathifah dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama-

Kabupaten Pelalawan, (Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2011), hlm. 77.

⁷⁵ Zahra Khusnu Lathifah, *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat*, (Tesis: IAIN Surakarta, 2016), hlm. 79.

sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel X_1 , X_2 dan Y, variabel X_1 yaitu pelatihan, variabel X_2 penilaian kinerja dan variabel Y profesionalisme guru sedangkan dalam penelitian Zahra Khusnul Lathifah variabel X_1 penilaian kinerja guru, variabel X_2 budaya organisasi dan variabel Y kinerja guru.

3. Muhammad Rakib dkk, 2016 “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi) di Kabupaten Toraja Utara”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru IPS terpadu yang memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang pendidikan ekonomi di kabupaten Toraja Utara. Hasil analisis statistik deskriptif tentang pelatihan berada pada kategori tinggi. Sedangkan berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linier menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap profesionalitas dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 7,248 dengan nilai p (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai p yang diperoleh $<0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan

terhadap profesionalitas guru IPS terpadu di Kabupaten Toraja Utara.⁷⁶

Dalam penelitian Muhammad Rakib dkk dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian Muhammad Rakib dkk terdapat variabel lain yaitu pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru, sedangkan dalam penelitian ini variabel lainnya yaitu meneliti pengaruh penilaian kinerja guru terhadap profesionalisme guru.

4. Resty Gustiawati, 2015 “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan program SPSS tampak nilai $r < \text{nilai } \alpha$. Jadi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja guru. Analisis uji t berdasarkan hasil perhitungan uji t secara parsial $t_{\text{hitung}} = 2,879$, dengan $t_{\text{tabel}} = 2,031$. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel sistem penilaian kinerja terhadap peningkatan motivasi

⁷⁶ Muhammad Rakib dkk, 2016, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi) di Kabupaten Toraja Utara”, Ad’ministrare, Vol 3, No 2, hlm. 146.

kerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.⁷⁷ Dalam penelitian Resty Gustiawati dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh penilaian kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian Resty Gustiawati selain meneliti pengaruh penilaian kinerja guru ada variabel lain yang diteliti yaitu sistem kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru.

Dari keempat kepustakaan yang diambil terdapat persamaan dan perbedaan. Untuk penelitian pertama dan penelitian ini persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan guru. Sedangkan perbedaannya, dalam penelitian ini terdapat variabel lain yaitu penilaian kinerja dan profesionalisme guru, sedangkan dalam penelitian pertama hanya meneliti dua variabel yaitu pengaruh mengikuti diklat terhadap kompetensi guru.

Untuk penelitian kedua dan penelitian ini persamaannya adalah sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel X_1 , X_2 dan Y, variabel X_1 yaitu pelatihan, variabel X_2 penilaian

⁷⁷ Resty Gustiawati, 2015, "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Guru di SMAN 3 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi", Jurnal Pendidikan Uniska, Vol 3, No 2, hlm. 183.

kinerja dan variabel Y profesionalisme guru sedangkan dalam penelitian kedua variabel X_1 penilaian kinerja guru, variabel X_2 budaya organisasi dan variabel Y kinerja guru.

Untuk penelitian ketiga dan penelitian ini persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian ketiga terdapat variabel lain yaitu pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru, sedangkan dalam penelitian ini variabel lainnya yaitu meneliti pengaruh penilaian kinerja guru terhadap profesionalisme guru.

Untuk penelitian keempat dan penelitian ini persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh penilaian kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian keempat selain meneliti pengaruh penilaian kinerja guru ada variabel lain yang diteliti yaitu sistem kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru.

Penelitian ini layak dilakukan karena memiliki perbedaan variabel dengan keempat kajian pustaka yang digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme di MTs Negeri 2 Kendal.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut Sekaran sebagaimana telah dikutip Juliansyah Noor, mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji.⁷⁸

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.⁷⁹

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap profesionalisme guru.
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru.
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru.

⁷⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 79.

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 68.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁸⁰ Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁸¹ Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan regresi ganda. Regresi sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme serta pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru. Regresi ganda yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru.

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 11.

⁸¹ Nur Khoiri, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*, (Semarang: Souteast Asean Publishing, 2018), hlm. 6.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MTs Negeri 2 Kendal yang terletak di Jalan Islamic Centre Bugangin, Kendal.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan sekitar 2-3 bulan. Dimulai dari proses penelitian dimulai sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian.⁸² Pendapat lain menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸³ Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan anggota yang akan diteliti. Adapun polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 2 Kendal yaitu sebanyak 48 guru.

2. Sampel

Populasi dalam jumlah besar akan mempersulit peneliti untuk melakukan penelitian sehingga diperlukan

⁸² Ridwan, *Dasar- Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38.

⁸³ Nana Syaodih Sukmadita, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 250.

sampel. Sampel adalah contoh atau sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan teknik tertentu berdasarkan sifat dan keadaan populasi.⁸⁴ Suharsimi Arikunto menjelaskan untuk berjaga-jaga apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua dan apabila subyeknya besar (lebih dari 100), maka diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada keadaan.⁸⁵

Berdasarkan data yang diperoleh populasi berjumlah 48 guru. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel dari semua jumlah populasi yaitu sebanyak 48 responden.

D. Variabel dan Indikator penelitian

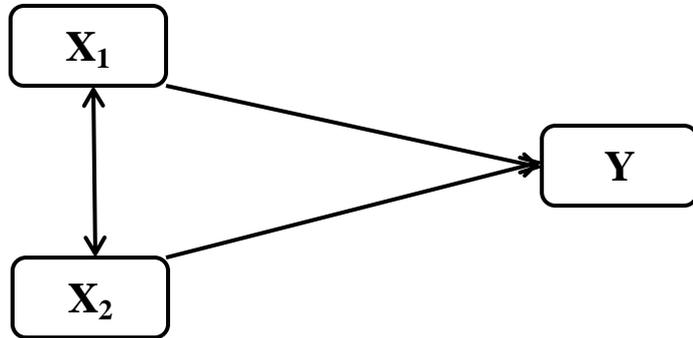
1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, atau sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁶ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

⁸⁴ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 65.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 134.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 38.



Keterangan:

X_1 : Pelatihan
 X_2 : Penilaian Kinerja
 Y : Profesionalisme Guru
 \longrightarrow : Garis regresi X terhadap Y

Adapun variabel penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.⁸⁷

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 61.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Profesionalisme Guru (Y) yang menjadi akibat.

2. Indikator Penelitian

Indikator adalah unsur variabel. Setiap variabel terdiri atas beberapa indikator. Dengan demikian indikator adalah unsur-unsur yang mempengaruhi variabel yang akan menjadi fokus penelitian.⁸⁸ Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	
Pelatihan (X ₁)	Peserta	Akademik	1	
		Jabatan	2	
		Pengalaman kerja	3	
		Motivasi dan minat	4	
		Pribadi	5	
		Intelektual	6	
	Pelatih	Ahli dalam bidang	Berkepribadian baik	7
			Menguasai materi	8
				9
	Lamanya pelatihan	Jumlah dan mutu pelatihan	Kemampuan belajar peserta	10
			Media pengajaran	11
				12
	Bahan pelatihan	Materi disiapkan secara tertulis	Materi dibuat dalam bentuk buku paket	13
			Materi berasal dari referensi yang relevan	14
				15
	Bentuk pelatihan	Belajar sambil bekerja (<i>learning on the job</i>)	16	

⁸⁸ Heri Jauhari, Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 43.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
		Kuliah (<i>lectures</i>)	17
		Pemecahan Masalah (<i>problem solving</i>)	18
		Latihan (<i>coaching</i>)	19
		Penyuluhan (<i>Counseling</i>)	20
Penilaian Kinerja (X ₂)	Ketentuan	Pelaksanaan berdasarkan prosedur	1
		Mengacu pada peraturan	2
	Kinerja	Pembelajaran	3
		Pembimbingan	4
		Tugas tambahan lain	5
	Dokumen	Kompetensi dan indikator	6-9
		Aspek penilaian	10-12
	Konsisten	Pelaksanaan secara obyektif	13
		Pelaksanaan secara adil	14
		Pelaksanaan secara akuntabel	15
		Pelaksanaan secara bermanfaat	16
		Pelaksanaan secara transparan	17
		Pelaksanaan secara praktis	18
		Pelaksanaan secara berorientasi pada tujuan	19
Pelaksanaan secara berorientasi pada proses		20	
Pelaksanaan secara berkelanjutan		21	
Pelaksanaan secara rahasia	22		
Profesionalisme Guru (Y)	Kompetensi pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik	1
		Menguasai teori belajar	2
		Mengembangkan kurikulum	3
		Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	4
		Memanfaatkan teknologi informasi	5
		Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	6
		Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	7
		Menyelenggarakan penilaian	8
		Memanfaatkan hasil penilaian	9

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	
		untuk kepentingan pembelajaran		
		Melakukan tindakan reflektif	10	
	Kompetensi Kepribadian		Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan budaya	11
			Menjadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan	12
			Menjadi pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	13
			Menunjukkan etos kerja. Tanggung jawab, rasa bangga, dan percaya diri	14
			Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	15
	Kompetensi profesional		Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan	16
			Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	17
			Mengembangkan materi pembelajaran	18
			Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan	19
			Memanfaatkan teknologi informasi untuk mengembangkan diri	20
	Kompetensi sosial		Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	21
			Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	22
			Beradaptasi di tempat bertugas	23
			Berkomunikasi dengan komunitas profesi	24

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data penelitian menggunakan angket sebagai teknik dalam

pengumpulan data. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸⁹ Responden merupakan orang yang mampu dan bersedia memberikan informasi sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya sebagai data yang obyektif. Menurut Sugiyono angket digunakan bila responden jumlahnya besar, dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Angket sebagai alat pengumpul data berisi daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada subyek atau responden penelitian. Daftar pertanyaan yang disampaikan adalah untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya sendiri yang berkaitan dengan obyek penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x) atau *checklist* (√). Responden memberi tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh responden. Metode ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dengan harapan responden dapat segera langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 42.

digunakan untuk mengetahui variabel X_1 untuk Pelatihan dan X_2 Penilaian Kinerja serta Y untuk Profesionalisme Guru.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.⁹⁰

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dikatakan memiliki misi instrumen secara keseluruhan yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.⁹¹

Dari hasil uji validitas butir soal yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan. Sedangkan butir angket yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data. Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 23. Instrumen penelitian diujikan kepada 24 responden dengan taraf signifikan 5% maka didapatkan r_{tabel} **0,404**. Hasil tersebut didapat dengan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 24 - 2 = 22$. Jika dilihat pada tabel r , maka nilai n dari 22 dengan taraf

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Cet. K-12, hlm. 137.

⁹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Cet. K-12, hlm. 171.

signifikan 5% sebesar **0,404**. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pada instrumen tersebut dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid. Hasil uji validitas data yang diujikan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan

Tabel 3.2
Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Peserta	P1	0,767	Valid
		P2	0,538	Valid
		P3	0,721	Valid
		P4	0,741	Valid
		P5	0,634	Valid
		P6	0,664	Valid
2	Pelatih	P7	0,760	Valid
		P8	0,738	Valid
		P9	0,700	Valid
3	Lamanya pelatihan	P10	0,715	Valid
		P11	0,788	Valid
		P12	0,593	Valid
4	Bahan pelatihan	P13	0,710	Valid
		P14	0,475	Valid
		P15	0,702	Valid
5	Bentuk pelatihan	P16	0,683	Valid
		P17	0,702	Valid
		P18	0,828	Valid
		P19	0,828	Valid
		P20	0,828	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 20 pernyataan semuanya valid, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Variabel penilaian kinerja

Tabel 3.3
Uji Validitas Instrumen Penilaian Kinerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Ketentuan	P1	0,596	Valid
		P2	0,777	Valid
2	Kinerja	P3	0,676	Valid
		P4	0,585	Valid
		P5	0,606	Valid
3	Dokumen	P6	0,944	Valid
		P7	0,845	Valid
		P8	0,845	Valid
		P9	0,845	Valid
		P10	0,817	Valid
		P11	0,905	Valid
		P12	0,905	Valid
4	Konsisten	P13	0,934	Valid
		P14	0,866	Valid
		P15	0,866	Valid
		P16	0,866	Valid
		P17	0,891	Valid
		P18	0,835	Valid
		P19	0,835	Valid
		P20	0,740	Valid
		P21	0,783	Valid
		P22	0,766	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 22 pernyataan semuanya valid, sehingga intstrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Variabel profesionalisme guru

Tabel 3.4
Uji Validitas Instrumen Profesionalisme Guru

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Kompetensi pedagogik	P1	0,852	Valid
		P2	0,852	Valid
		P3	0,852	Valid
		P4	0,771	Valid
		P5	0,735	Valid
		P6	0,735	Valid
		P7	0,772	Valid
		P8	0,9	Valid
		P9	0,757	Valid
		P10	0,745	Valid
2	Kompetensi Kepribadian	P11	0,783	Valid
		P12	0,782	Valid
		P13	0,871	Valid
		P14	0,841	Valid
		P15	0,842	Valid
3	Kompetensi profesional	P16	0,858	Valid
		P17	0,841	Valid
		P18	0,746	Valid
		P19	0,861	Valid
		P20	0,861	Valid
4	Kompetensi sosial	P21	0,861	Valid
		P22	0,861	Valid
		P23	0,861	Valid
		P24	0,861	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 24 pernyataan semuanya valid, sehingga intstrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dalam penelitian ini, uji reliabilitas hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *cronbach alpha* $>0,6$. Rumus *cronbach alpha*.⁹² Untuk pengujian reliabilitas butir, peneliti menggunakan batasan tentu yang bisa digunakan para peneliti. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 berarti baik. jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 maka alat ukur dalam penelitian reliabel.⁹³

Dari hasil statistik, ditemukan bahwa seluruh butir dan ketiga variabel yang lolos pada uji validitas semuanya juga lolos dalam uji reliabilitas. Semua butir dari ketiga variabel memiliki nilai diatas 0,6 dengan rincian sebagai berikut: variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,942 (Baik), variabel penilaian kinerja (X_2) sebesar 0,975 (Baik), dan variabel profesionalisme guru (Y) sebesar 0,978 (Baik).

Tabel 3.5
Uji Statistik Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha
1	Pelatihan	0,942
2	Penilaian kinerja	0,975
3	Profesionalisme guru	0,978

⁹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Cet. K-12, hlm. 196.

⁹³ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Jakarta: Media Kom, 2010), hlm. 97-100.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara pemecahan masalah dengan menggunakan metode-metode untuk menarik kesimpulan dari data-data yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data-data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.⁹⁴ Teknik analisis data dalam penelitian ini ada dua yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan data sampel. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil diperlakukan untuk populasi. Karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel maka kesimpulannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95, bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi. Jenis pengambilan sampling dalam penelitian ini

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 208.

adalah *probability* sampling dan menggunakan skala interval sehingga data yang didapat adalah data interval dengan tahap:

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi.

Data dalam tabel penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, dimana masing-masing item diberikan alternatif jawaban. Adapun kriteria nilainya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Jawaban Angket

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Langkah berikutnya sebagai berikut:

a. Analisis Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

1) Analisis Regresi Sederhana (satu prediktor)

Analisis regresi sederhana adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Keterangan:

\hat{Y} = (baca Y topi) subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai dari peningkatan variabel X atau penurunan Y.⁹⁵

Regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 270.

diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji t. Adapun rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

a) Uji F (simultan)

Langkah 1. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$(JK_{Reg[a]}) \text{ dengan rumus : } JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$(JK_{Reg[b|a]}) \text{ dengan rumus : } JK_{Reg[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari Jumlah Kuadrat Residu

$$(JK_{Res}) \text{ dengan rumus : } JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

Langkah 4. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat

$$\text{Regresi } (RJK_{Reg[a]}) \text{ dengan rumus : } RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

Langkah 5. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat

$$\text{Regresi } (RJK_{Reg[b|a]}) \text{ dengan rumus : } RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

Langkah 6. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat

$$\text{Residu } (RJK_{Res}) \text{ dengan rumus : } RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak signifikan.⁹⁶

b) Uji t

Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

Menentukan nilai uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden⁹⁷

2) Analisis Regresi Ganda (dua prediktor)

Analisis regresi ganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

⁹⁶ Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 133-135.

⁹⁷ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 26.

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n}$$

Keterangan:

- \hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi
- X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksi
- a = nilai konstanta harga Y jika X=0
- b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.⁹⁸

Sebelum menghitung persamaan garis regresi, langkah selanjutnya perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti dipergunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$a) \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$b) \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$c) \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$d) \sum X_1 \cdot X_2 = \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

⁹⁸ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 98-99.

$$e) \sum X_1 \cdot Y = \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$f) \sum X_2 \cdot Y = \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Berikutnya perlu dihitung persamaan garis regresi dengan dua prediktor dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari besar koefisien regresi sampel (b_1+b_2) serta besar konstansi regresi (a) maka:

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1X_1 - b_2X_2}{n}$$

Regresi ganda juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan nama uji F. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R)^2}$$

Dimana:

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak signifikan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Kendal

MTs Negeri 2 Kendal merupakan salah satu lembaga pendidikan formal setingkat pendidikan menengah yang berada di Kendal. Berdirinya MTs Negeri 2 Kendal berawal dari pemikiran-pemikiran para tokoh penanggung jawab di daerah Kabupaten Kendal, yang mana tergabung dibawah naungan Yayasan Islamic Centre Wali Hadi Kabupaten Kendal.

Yayasan Islamic Centre Wali Hadi Kabupaten Kendal sendiri lahir karena diprakarsai oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kendal, Departemen Agama Kabupaten Kendal dan didukung oleh Bupati Kabupaten Kendal, dengan dukungan para ulama dan tokoh masyarakat lainnya Yayasan Islamic Centre Wali Hadi didirikan pada tahun 1986.

Tujuan didirikannya Yayasan Islamic Centre Wali Hadi adalah untuk memajukan pendidikan, khususnya dalam bidang agama. Oleh karenanya, segenap pengurus Yayasan Islamic Centre Wali Hadi Kabupaten Kendal melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam usaha mewujudkan maksud tersebut dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁹⁹

⁹⁹ Wawancara dengan Agus Supriadi, tanggal 15 Mei 2019 jam 10.15 WIB, di Ruang Guru MTs Negeri 2 Kendal.

1. Membentuk panitia pendiri.
2. Mengadakan pengamatan dan studi pada Madrasah Tsanawiyah yang berada di Kabupaten Kendal.
3. Menentukan lokasi bangunan gedung.
4. Mengusahakan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar.
5. Menggali sumber dana.
6. Perekrutan tenaga pendidik yang memadai.
7. Mempublikasikan keberadaan Madrasah Tsanawiyah Islamic Centre Kendal.

Melaksanakan tahapan-tahapan penyelenggaraan pendidikan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan awal, pendaftaran siswa dilaksanakan di kantor gedung Madrasah Aliyah Negeri Kendal. Siswa terdaftar sebanyak 67 orang, baik dari tamatan MI maupun SD.
2. Pada awal proses kegiatan belajar mengajar menempati dua lokal kelas, gedung milik Yayasan Islamic Centre Wali Hadi.
3. Pengurus yayasan tahun 1986-1987 menunjuk saudara Drs. Anshori Apsin sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah.
4. Selanjutnya awal tahun ajaran 1993-1994, pengurus Yayasan Islamic Centre Wali Hadi menunjuk saudara Drs. Agus Sholeh sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah.

Mengingat status MTs Islamic Centre masih swasta, banyak masyarakat yang mendambakan peningkatan status menjadi Negeri. Akhirnya dengan kerja sama Pemerintah Daerah, Departemen Agama dan pihak-pihak lain maka perubahan status tersebut berhasil terwujud. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 244/1993 bahwa Madrasah Tsanawiyah Islamic Centre Kendal berubah menjadi MTs Negeri 2 Kendal yang terhitung sejak tanggal 25 Oktober 1993. Dengan Kepala Madrasah yang pertama adalah Drs. Agus Sholeh, hingga sekarang telah berganti Kepala Madrasah sebanyak lima kali, yaitu:

1. Drs. H. Agus Sholeh (1993-1999)
2. Drs. H. Agus Hadi Susanto (1999-2002)
3. Drs. Ali Chasan M.Si (2002-2010)
4. Drs. Asroni, M. Ag. (2010-2018)
5. Drs. H. Junaedi, M.Pd (2018-sekarang)

MTs Negeri 2 Kendal mempunyai visi yaitu terwujudnya peserta didik yang unggul dan berprestasi, terampil dalam iptek dan imtaq serta berakhlakul Karimah. Sedangkan misinya adalah:

1. Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga peserta didik berkembang sesuai potensi yang dimiliki.
2. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri.

3. Menyelenggarakan pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global.
4. Menyelenggarakan keterampilan dan pengamalan keagamaan.
5. Menyelenggarakan bimbingan dan pembiasaan berperilaku akhlakul karimah.

MTs Negeri 2 Kendal terletak di jalan Islamic Centre Bugangin, Kabupaten Kendal. Jumlah guru di MTs Negeri 2 Kendal sebanyak 48 guru.¹⁰⁰

B. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum proses analisis data, peneliti ingin terlebih dahulu mendeskripsikan pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru. Pelatihan dan penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan khususnya meningkatkan profesionalisme guru.

Berikut ini merupakan sajian deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan kepada 48 responden yakni guru di MTs Negeri 2 Kendal.

¹⁰⁰ Wawancara dengan Agus Supriadi, tanggal 15 Mei 2019 jam 10.15 WIB, di Ruang Guru MTs Negeri 2 Kendal.

1. Data Pelatihan Guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif pelatihan guru dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pelatihan guru sebanyak 20 item. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun pernyataan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor Kuesioner Pelatihan

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X_1
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	0	15	5	0	0	45	10	0	55
R2	16	0	0	4	64	0	0	4	68
R3	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R4	0	19	1	0	0	57	2	0	59
R5	2	18	0	0	8	54	0	0	62
R6	1	19	0	0	4	57	0	0	61
R7	0	12	8	0	0	36	16	0	52
R8	17	0	3	0	68	0	6	0	74
R9	0	17	3	0	0	51	6	0	57
R10	3	15	2	0	12	45	4	0	61
R11	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R12	5	15	0	0	20	45	0	0	65
R13	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R14	0	16	4	0	0	48	8	0	56
R15	20	0	0	0	80	0	0	0	80
R16	1	19	0	0	4	57	0	0	61
R17	3	12	5	0	12	36	10	0	58
R18	6	13	1	0	24	39	2	0	65
R19	2	18	0	0	8	54	0	0	62
R20	10	10	0	0	40	30	0	0	70
R21	0	9	11	0	0	27	22	0	49
R22	1	17	2	0	4	51	4	0	59
R23	2	13	5	0	8	39	10	0	57
R24	0	19	1	0	0	57	2	0	59
R25	20	0	0	0	80	0	0	0	80
R26	3	10	7	0	12	30	14	0	56
R27	0	20	0	0	0	60	0	0	60

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X ₁
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R28	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R29	0	17	3	0	0	51	6	0	57
R30	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R31	7	13	0	0	28	39	0	0	67
R32	0	15	5	0	0	45	10	0	55
R33	0	12	8	0	0	36	16	0	52
R34	8	12	0	0	32	36	0	0	68
R35	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R36	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R37	3	16	1	0	12	48	2	0	62
R38	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R39	11	7	2	0	44	21	4	0	69
R40	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R41	3	11	6	0	12	33	12	0	57
R42	13	1	5	1	52	3	10	1	66
R43	4	16	0	0	16	48	0	0	64
R44	0	13	7	0	0	39	14	0	53
R45	4	16	0	0	16	48	0	0	64
R46	18	1	1	0	72	3	2	0	77
R47	0	19	1	0	0	57	2	0	59
R48	0	20	0	0	0	60	0	0	60
Total									2980

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* pelatihan. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai pelatihan dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2980}{48} \\ &= 62,13 \end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 1 + 3,3 (1,68) \\ &= 6,54 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = nilai tertinggi

L = nilai terendah

$$\begin{aligned}R &= 80 - 49 \\ &= 31\end{aligned}$$

- d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Nilai interval

R = Range (batas nilai tertinggi - nilai terendah)

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{31}{7} \\ &= 4,43 \text{ dibulatkan menjadi } 4\end{aligned}$$

Tabel 4.2
Distribusi Skor Mean (Pelatihan)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
77-80	78,5	3	4	12	16	48
73-76	74,5	1	3	3	9	9
69-72	70,5	4	2	8	4	16
65-68	66,5	6	1	6	1	6
61-64	62,5	8	0	0	0	0
57-60	58,5	18	-1	-18	1	18
53-56	54,5	5	-2	-10	4	20
49-52	50,5	3	-3	-9	9	27
Jumlah		N= 48		∑fx' = -8		∑fx² = 144

M' = mean terkaan

e. Mencari Mean:

$$\begin{aligned}
 M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 62,5 + 4 \left(\frac{-8}{48} \right) \\
 &= 62,5 + 4 (-0,17) \\
 &= 62,5 + (-0,68) \\
 &= 61,82
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi:

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{\frac{144}{48} - \left(\frac{-8}{48} \right)^2} \\
 &= 4\sqrt{3 - 0,03} \\
 &= 4 \times \sqrt{2,97} \\
 &= 4 \times 1,72 \\
 &= 6,88
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 61,82 + 1,5 (6,88) = 72,14 = 72 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 61,82 + 0,5 (6,88) = 65,26 = 65 - 71$$

$$M - 0,5 SD = 61,82 - 0,5 (6,88) = 57,38 = 57 - 64$$

$$M - 1,5 SD = 61,82 - 1,5 (6,88) = 51,5 = 52 - 56 \\ = 51 \text{ ke bawah}$$

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel pelatihan maka dibuat tabel kualitas variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kualitas Pelatihan

No	Interval	Kategori
1	65 ke atas	Sangat Baik
2	55 - 64	Baik
3	45 - 54	Cukup
4	35 - 44	Buruk
5	34 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari pelatihan guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 61,82 atau berada pada interval 57 – 64 yang berarti pelatihan guru di MTs Negeri 2 Kendal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru di MTS negeri 2 Kendal cukup baik dalam mengikuti pelatihan guru.

2. Data Penilaian Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Langkah yang sama juga dilakukan untuk mengetahui nilai kuantitatif penilaian kinerja guru di MTs Negeri 2 Kendal dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket minat belajar mahasiswa sebanyak 22 item pernyataan dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Penilaian Kinerja

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X_2
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R2	21	1	0	0	84	3	0	0	87
R3	2	20	0	0	8	60	0	0	68
R4	7	15	0	0	28	45	0	0	73
R5	22	0	0	0	88	0	0	0	88
R6	22	0	0	0	88	0	0	0	88
R7	1	20	1	0	4	60	2	0	66
R8	22	0	0	0	88	0	0	0	88
R9	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R10	2	20	0	0	8	60	0	0	68
R11	16	6	0	0	64	18	0	0	82
R12	2	20	0	0	8	60	0	0	68
R13	5	17	0	0	20	51	0	0	71
R14	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R15	22	0	0	0	88	0	0	0	88
R16	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R17	0	19	3	0	0	57	6	0	63
R18	4	18	0	0	16	54	0	0	70
R19	2	20	0	0	8	60	0	0	68
R20	20	2	0	0	80	6	0	0	86
R21	4	18	0	0	16	54	0	0	70
R22	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R23	2	20	0	0	8	60	0	0	68

R24	5	17	0	0	20	51	0	0	71
R25	18	4	0	0	72	12	0	0	84
R26	1	17	4	0	4	51	8	0	63
R27	12	10	0	0	48	30	0	0	78
R28	3	19	0	0	12	57	0	0	69
R29	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R30	18	4	0	0	72	12	0	0	84
R31	19	3	0	0	76	9	0	0	85
R32	15	7	0	0	60	21	0	0	81
R33	0	21	1	0	0	63	2	0	65
R34	18	4	0	0	72	12	0	0	84
R35	20	2	0	0	80	6	0	0	86
R36	7	15	0	0	28	45	0	0	73
R37	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R38	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R39	15	7	0	0	60	21	0	0	81
R40	1	21	0	0	4	63	0	0	67
R41	4	17	2	0	16	51	2	0	69
R42	19	3	0	0	76	9	0	0	85
R43	6	16	0	0	24	48	0	0	72
R44	5	17	0	0	20	51	0	0	71
R45	10	12	0	0	40	36	0	0	76
R46	0	22	0	0	0	66	0	0	66
R47	6	16	0	0	24	48	0	0	72
R48	6	16	0	0	24	48	0	0	72
Total									3542

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* penilaian kinerja. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai penilaian kinerja dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{3542}{48}\end{aligned}$$

$$= 73,79$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 1 + 3,3 (1,68) \\ &= 6,54 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$\begin{aligned}R &= H - L \\ \text{Keterangan:} \\ H &= \text{nilai tertinggi} \\ L &= \text{nilai terendah} \\ R &= 88 - 63 \\ &= 25\end{aligned}$$

- d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Nilai interval

R = Range (batas nilai tertinggi - nilai terendah)

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{25}{7}\end{aligned}$$

= 3,57 dibulatkan menjadi 4

Tabel 4.5
Distribusi Skor Mean (Penilaian Kinerja)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
85-88	86,5	9	3	27	9	81
81-84	82,5	6	2	12	4	24
77-80	78,5	1	1	1	1	1
73-76	74,5	3	0	0	0	0
69-72	70,5	10	-1	-10	1	10
65-68	66,5	17	-2	-34	4	68
61-64	62,5	1	-3	-3	9	9
57-60	58,5	1	-4	-4	16	16
Jumlah		N= 48		∑fx' = - 11		∑fx² = 209

$M' = \text{mean}$ terkaan

e. Mencari *Mean*:

$$\begin{aligned}
 M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 74,5 + 4 \left(\frac{-11}{48} \right) \\
 &= 74,5 + 4 (-0,23) \\
 &= 74,5 + (-0,92) \\
 &= 73,58
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi:

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{\frac{209}{48} - \left(\frac{-11}{48} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{4,35 - 0,05} \\
 &= 4 \times \sqrt{4,3} \\
 &= 4 \times 2,07
 \end{aligned}$$

$$= 8,28$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 73,58 + 1,5 (8,28) = 86 = 86 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 73,58 + 0,5 (8,28) = 77,72 = 78 - 85$$

$$M - 0,5 SD = 73,58 - 0,5 (8,28) = 69,44 = 69 - 77$$

$$M - 1,5 SD = 73,58 - 1,5 (8,28) = 61,16 = 61 - 68 \\ = 60 \text{ ke bawah}$$

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel penilaian kinerja maka dibuat tabel kualitas variabel penilaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kualitas Penilaian Kinerja

No	Interval	Kategori
1	72 ke atas	Sangat Baik
2	61 - 71	Baik
3	50 - 60	Cukup
4	39 - 49	Buruk
5	38 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari penilaian kinerja guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 73,58 atau berada pada interval 69-77 yang berarti penilaian kinerja guru di MTs Negeri 2 Kendal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru di MTS negeri 2 Kendal cukup baik dalam mengikuti penilaian kinerja guru.

3. Data Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Nilai kuantitatif profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal dapat diketahui dengan menggunakan skor jawaban angket profesionalisme guru sebanyak 24 item pernyataan dari responden sesuai dengan frekuensi jawaban. Lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Profesionalisme Guru

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total Y
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R2	15	9	0	0	60	27	0	0	87
R3	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R4	7	17	0	0	28	51	0	0	79
R5	2	22	0	0	8	66	0	0	74
R6	7	17	0	0	28	51	0	0	79
R7	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R8	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R9	3	21	0	0	12	63	0	0	75
R10	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R11	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R12	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R13	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R14	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R15	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R16	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R17	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R18	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R19	2	22	0	0	8	66	0	0	74
R20	8	16	0	0	32	48	0	0	80
R21	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R22	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R23	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R24	3	21	0	0	12	63	0	0	75

R25	12	12	0	0	48	36	0	0	84
R26	3	19	2	0	12	57	4	0	73
R27	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R28	11	13	0	0	44	39	0	0	83
R29	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R30	12	12	0	0	48	36	0	0	84
R31	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R32	11	13	0	0	44	39	0	0	83
R33	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R34	17	7	0	0	68	21	0	0	89
R35	12	12	0	0	48	36	0	0	84
R36	19	5	0	0	76	15	0	0	91
R37	3	17	4	0	12	51	8	0	71
R38	0	20	4	0	0	60	8	0	68
R39	24	0	0	0	96	0	0	0	96
R40	0	24	0	0	0	72	0	0	72
R41	5	19	0	0	20	57	0	0	77
R42	23	1	0	0	92	3	0	0	95
R43	11	13	0	0	44	39	0	0	83
R44	8	16	0	0	32	48	0	0	80
R45	1	23	0	0	4	69	0	0	73
R46	3	20	1	0	12	60	0	2	74
R47	2	22	0	0	8	66	0	0	74
R48	0	24	0	0	0	72	0	0	72
Total									3813

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* profesionalisme guru. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai profesionalisme guru dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{3813}{48} \\ &= 79,44\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 1 + 3,3 (1,68) \\ &= 6,54 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$R = H - L$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

$$\begin{aligned}R &= 96 - 68 \\ &= 28\end{aligned}$$

- d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Nilai interval

R= Range (batas nilai tertinggi- nilai terendah)

K= Jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{28}{7} \\ &= 4\end{aligned}$$

Tabel 4.8
Distribusi Skor Mean (Penilaian Kinerja)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
93-96	94,5	8	4	32	16	128
89-92	90,5	2	3	6	9	18
85-88	86,5	1	2	2	4	4
81-84	82,5	6	1	6	1	6
77-80	78,5	5	0	0	0	0
73-76	74,5	8	-1	-8	1	8
69-72	70,5	17	-2	-14	4	68
65-68	66,5	1	-3	-3	9	9
Jumlah		N= 48		∑fx'= 21		∑fx²= 241

M' = mean terkaan

e. Mencari Mean:

$$\begin{aligned}
 M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 78,5 + 4 \left(\frac{21}{48} \right) \\
 &= 78,5 + 4 (0,44) \\
 &= 78,5 + (1,76) \\
 &= 80,26
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi:

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{\frac{241}{48} - \left(\frac{21}{48} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{5,02 - 0,19} \\
 &= 4 \times \sqrt{4,83} \\
 &= 4 \times 2,2 \\
 &= 8,8
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 80,26 + 1,5 (8,8) = 93,46 = 93 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 80,26 + 0,5 (8,8) = 84,66 = 85 - 92$$

$$M - 0,5 SD = 80,26 - 0,5 (8,8) = 75,86 = 76 - 84$$

$$M - 1,5 SD = 80,26 - 1,5 (8,8) = 67,06 = 67 - 75 \\ = 66 \text{ ke bawah}$$

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel profesionalisme guru maka dibuat tabel kualitas variabel profesionalisme guru sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kualitas Profesionalisme Guru

No	Interval	Kategori
1	78 ke atas	Sangat Baik
2	66 - 77	Baik
3	54 - 65	Cukup
4	42 - 53	Buruk
5	41 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 80,26 atau berada pada interval 76-84 yang berarti profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru di MTS negeri 2 Kendal cukup baik.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Pendahuluan

Dalam tahap ini peneliti memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban anget yang telah disebarkan kepada responden. Adapun proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Penolong Regresi

Res	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y ²	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
R1	55	66	72	3025	4356	5184	3960	4752	3630
R2	68	87	87	4624	7569	7569	5916	7569	5916
R3	60	68	96	3600	4624	9216	5760	6528	4080
R4	59	73	79	3481	5329	6241	4661	5767	4307
R5	62	88	74	3844	7744	5476	4588	6512	5456
R6	61	88	79	3721	7744	6241	4819	6952	5368
R7	52	66	72	2704	4356	5184	3744	4752	3432
R8	74	88	96	5476	7744	9216	7104	8448	6512
R9	57	66	75	3249	4356	5625	4275	4950	3762
R10	61	68	72	3721	4624	5184	4392	4896	4148
R11	60	82	72	3600	6724	5184	4320	5904	4920
R12	65	68	72	4225	4624	5184	4680	4896	4420
R13	60	71	72	3600	5041	5184	4320	5112	4260
R14	56	66	72	3136	4356	5184	4032	4752	3696
R15	80	88	96	6400	7744	9216	7680	8448	7040
R16	61	66	96	3721	4356	9216	5856	6336	4026
R17	58	63	72	3364	3969	5184	4176	4536	3654
R18	65	70	72	4225	4900	5184	4680	5040	4550
R19	62	68	74	3844	4624	5476	4588	5032	4216
R20	70	86	80	4900	7396	6400	5600	6880	6020
R21	49	70	72	2401	4900	5184	3528	5040	3430
R22	59	66	72	3481	4356	5184	4248	4752	3894
R23	57	68	72	3249	4624	5184	4104	4896	3876
R24	59	71	75	3481	5041	5625	4425	5325	4189

R25	80	84	84	6400	7056	7056	6720	7056	6720
R26	56	63	73	3136	3969	5329	4088	4599	3528
R27	60	78	96	3600	6084	9216	5760	7488	4680
R28	60	69	83	3600	4761	6889	4980	5727	4140
R29	57	66	72	3249	4356	5184	4104	4752	3762
R30	72	84	84	5184	7056	7056	6048	7056	6048
R31	67	85	96	4489	7225	9216	6432	8160	5695
R32	55	81	83	3025	6561	6889	4565	6723	4455
R33	52	65	72	2704	4225	5184	3744	4680	3380
R34	68	84	89	4624	7056	7921	6052	7476	5712
R35	72	86	84	5184	7396	7056	6048	7224	6192
R36	60	73	91	3600	5329	8281	5460	6643	4380
R37	62	66	71	3844	4356	5041	4402	4686	4092
R38	60	66	68	3600	4356	4624	4080	4488	3960
R39	69	81	96	4761	6561	9216	6624	7776	5589
R40	60	67	72	3600	4489	5184	4320	4824	4020
R41	57	69	77	3249	4761	5929	4389	5313	3933
R42	66	85	95	4356	7225	9025	6270	8075	5610
R43	64	72	83	4096	5184	6889	5312	5976	4608
R44	53	71	80	2809	5041	6400	4240	5680	3763
R45	64	76	73	4096	5776	5329	4672	5548	4864
R46	77	66	74	5929	4356	5476	5698	4884	5082
R47	59	72	74	3481	5184	5476	4366	5328	4248
R48	60	72	72	3600	5184	5184	4320	5184	4320
	X₁	X₂	Y	X₁²	X₂²	Y²	X₁Y	X₂Y	X₁X₂
Jumlah	2980	3542	3813	187288	264648	306775	238150	283421	221583

2. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda.

a. Pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{48 \cdot (238150) - (2980)(3813)}{48 \cdot (187288) - (2980)^2} \\ &= \frac{68460}{109424} \\ &= 0,626 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,626. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3813 - 0,626 \cdot (2980)}{48} \\
&= \frac{1947,52}{48} \\
&= 40,57
\end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,626 dan nilai a sebesar 40,57 maka persamaan garis regresinya adalah

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 40,57 + 0,626x$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 40,57 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal (Y) akan konstan sebesar 40,57 satuan jika tidak ada pengaruh dari pelatihan (X_1).

b = 0,626 merupakan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) mempengaruhi variabel profesionalisme guru (Y). Variabel b sebesar 0,626 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal (Y) akan berubah sebesar 0,626 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel pelatihan (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka profesionalisme guru di

MTs Negeri 2 Kendal akan turun sebesar 0,626 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila pelatihan tidak memiliki nilai, maka diperkirakan profesionalisme guru tersebut mendapatkan nilai 0,626. Misalnya apabila nilai pelatihan adalah = 5 maka nilai rata-rata 43,7 karena

$$\hat{Y} = 40,57 + 0,626 (5) = 40,57 + 3,13 = 43,7$$

Disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula profesionalisme guru.

2) Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*) dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 4,05.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$(JK_{Reg[a]})$ dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg[a]} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 &= \frac{(3813)^2}{48} \\
 &= 302895,19
 \end{aligned}$$

- b) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg[b|a]} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\
 &= 0,626 \left\{ 238150 - \frac{(2980)(3813)}{48} \right\} \\
 &= 0,626 (1426,25) \\
 &= 892,83
 \end{aligned}$$

- c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\
 &= 306775 - 892,83 - 302895,19 \\
 &= 2986,98
 \end{aligned}$$

- d) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus : $RJK_{Reg[a]} =$

$$JK_{Reg[a]} = 302895,19$$

- e) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus : $RJK_{Reg[b|a]} =$

$$JK_{Reg[b|a]} = 892,83$$

- f) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{Res}) dengan rumus : $RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$

$$= \frac{2986,98}{48 - 2}$$

$$= 64,93$$

g) Menguji Signifikansi dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

$$= \frac{892,83}{64,93}$$

$$= 13,74$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	892,319	1	892,319	13,739	,001 ^b
Residual	2987,494	46	64,946		
Total	3879,812	47			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Dalam penelitian ini, $F_{tabel} 5\% = 4,05$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan, tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 13,74$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 13,74 > F_{tabel} = (4,05)$ pada taraf signifikansi 5%.

3) Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh $t_{\text{tabel}} 5\%$ adalah 1,678. Setelah taraf signifikan t_{tabel} diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,48\sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,48^2}} \\ &= \frac{0,48 \cdot 6,78}{\sqrt{0,77}} \\ &= \frac{3,25}{0,88} \\ &= 3,69 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} = 3,69$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{\text{hitung}} = 3,69 > t_{\text{tabel}} = (1,678)$ pada taraf signifikansi 5%.

4) Kontribusi antara variabel X_1 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,48$

$$\begin{aligned} R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,48^2 \times 100\% \\ &= 0,23 \times 100\% \\ &= 23\% \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,230	,213	8,05888

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Pada tabel *model summary*, di dapat R = 0,48. Kemudian nilai $R^2 = 0,23$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 23%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 23% dan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b. Pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Analisis regresi sederhana selanjutnya dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{48 \cdot (283421) - (3542)(3813)}{48 \cdot (264648) - (3542)^2} \\ &= \frac{98562}{157340} \\ &= 0,626 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,626. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} \\
 &= \frac{3813 - 0,626 \cdot (3542)}{48} \\
 &= \frac{1595,708}{48} \\
 &= 33,24
 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,626 dan nilai a sebesar 33,24 maka persamaan garis regresinya adalah

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 33,24 + 0,626x$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa: \hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 33,24 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal (Y) akan konstan sebesar 33,24 satuan jika tidak ada pengaruh dari penilaian kinerja (X_2).

b = 0,626 merupakan besarnya kontribusi variabel penilaian kinerja (X_2) mempengaruhi variabel profesionalisme guru (Y). Variabel b sebesar 0,626 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal (Y) akan berubah sebesar 0,626 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel penilaian kinerja (X_2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka profesionalisme

guru di MTs Negeri 2 Kendal akan turun sebesar 0,626 satuan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila penilaian kinerja tidak memiliki nilai, maka diperkirakan profesionalisme guru tersebut mendapatkan nilai 0,626. Misalnya apabila nilai penilaian kinerja adalah = 5 maka nilai rata-rata 36,37 karena

$$\hat{Y} = 33,24 + 0,626 (5) = 33,24 + 3,13 = 36,37$$

Disimpulkan bahwa semakin baik penilaian kinerja maka semakin baik pula profesionalisme guru.

2) Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*) dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel}} 5\%$ sebesar 4,05.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$(JK_{Reg[\alpha]})$ dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg[a]} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 &= \frac{(3813)^2}{48} \\
 &= 302895,19
 \end{aligned}$$

b) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg[b|a]} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\
 &= 0,626 \left\{ 283421 - \frac{3542(3813)}{48} \right\} \\
 &= 0,626 (2053,375) \\
 &= 1285,41
 \end{aligned}$$

c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res})

dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\
 &= 306775 - 1285,41 - 302895,19 \\
 &= 2594,4
 \end{aligned}$$

d) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi

($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus : $RJK_{Reg[a]} =$

$$JK_{Reg[a]} = 302895,19$$

e) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi

($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus : $RJK_{Reg[b|a]} =$

$$JK_{Reg[b|a]} = 1285,41$$

f) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu

(RJK_{Res}) dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 RJK_{Res} &= \frac{JK_{Res}}{n-2} \\
 &= \frac{2594,4}{48-2} \\
 &= 56,4
 \end{aligned}$$

g) Menguji Signifikansi dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}} \\
 &= \frac{1285,41}{56,4} \\
 &= 22,8
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1286,289	1	1286,289	22,814	,000 ^b
Residual	2593,523	46	56,381		
Total	3879,812	47			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Penilaian

Dalam penelitian ini, $F_{tabel} 5\% = 4,05$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan, tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 22,8$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima,

karena $F_{hitung} = 22,8 > F_{tabel} = (4,05)$ pada taraf signifikansi 5%.

3) Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh t_{tabel} 5% adalah 1,678. Setelah taraf signifikan t_{tabel} diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,576\sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,576^2}} \\ &= \frac{0,576 \cdot 6,78}{\sqrt{0,67}} \\ &= \frac{3,905}{0,82} \\ &= 4,76 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,76$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{hitung} = 4,76 > t_{tabel} = (1,678)$ pada taraf signifikansi 5%.

- 4) Kontribusi antara variabel X_2 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,576$

$$\begin{aligned} R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,576^2 \times 100\% \\ &= 0,332 \times 100\% \\ &= 33,2\% \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,317	7,50872

a. Predictors: (Constant), Penilaian

Pada tabel *model summary*, di dapat $R = 0,576$. Kemudian nilai $R^2 = 0,332$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 33,2%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru menggunakan teknik analisis regresi ganda, dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

Sebelum menentukan persamaan garis regresi maka terlebih dahulu perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti digunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$\begin{aligned} \text{a) } \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 187288 - \frac{(2980)^2}{48} \\ &= 2279,67 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) } \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\ &= 264648 - \frac{(3542)^2}{48} \\ &= 3277,92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) } \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 306775 - \frac{(3813)^2}{48} \end{aligned}$$

$$= 3879,81$$

$$\begin{aligned} \text{d) } \sum X_1 \cdot X_2 &= \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} \\ &= 221583 - \frac{(2980)(3542)}{48} \\ &= 1683,83 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e) } \sum X_1 \cdot Y &= \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\ &= 238150 - \frac{(2980)(3813)}{48} \\ &= 1426,25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{f) } \sum X_2 \cdot Y &= \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\ &= 283421 - \frac{(3542)(3813)}{48} \\ &= 2053,375 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\ &= \frac{(3277,92)(1426,25) - (1683,83)(2053,375)}{(2279,67)(3277,92) - (1426,25)^2} \\ &= \frac{4675133,4 - 3457534,43}{7472575,89 - 2034189,06} \\ &= 0,26 \\ b_2 &= \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{(2279,67)(2053,375) - (1683,83)(1426,25)}{(2279,67)(3277,92) - (1683,83)^2} \\
 &= \frac{4681017,39 - 2401562,54}{7472575,89 - 2835283,47} \\
 &= 0,49 \\
 a &= \frac{\sum Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n} \\
 &= \frac{3813 - (0,26)(2980) - (0,49)(3542)}{48} \\
 &= \frac{3813 - 774,8 - 1735,58}{48} \\
 &= 27,14
 \end{aligned}$$

Jadi persamaan garis regresinya adalah:

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
 &= 27,14 + 0,26 X_1 + 0,49 X_2
 \end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi berganda tersebut dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 27,14 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa profesionalisme guru (Y) di MTs Negeri 2 Kendal akan konstan sebesar 18,2 satuan jika tidak ada pengaruh dari pelatihan (X₁) dan penilaian kinerja (X₂) secara bersama-sama.

b₁ = 0,26 dan b₂ = 0,49 merupakan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X₁) dan penilaian

kinerja (X_2) mempengaruhi variabel profesionalisme guru (Y) di MTs Negeri 2 Kendal. Koefisien b_1 sebesar 0,26 dengan tanda positif dan koefisien b_2 sebesar 0,49 dengan tanda positif pula, hasil tersebut berarti bahwa profesionalisme guru (Y) di MTs Negeri 2 Kendal akan berubah sebesar 0,22 dan 0,49 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel pelatihan (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka profesionalisme guru (Y) akan berubah sebesar 0,22 dan 0,49 satuan. Demikian juga sebaliknya jika variabel pelatihan berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka profesionalisme guru (Y) di MTs Negeri 2 Kendal akan turun sebesar 0,22 dan 0,49 satuan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila pelatihan dan penilaian kinerja tidak memiliki nilai, maka profesionalisme guru (Y) tersebut mendapatkan nilai 0,22 dan 0,49. Misalnya apabila nilai pelatihan = 5 dan penilaian kinerja = 5 maka nilai profesionalisme guru 30,89 karena

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 18,2 + 0,26 (5) + 0,49(5) \\
 &= 27,14 + 1,3 + 2,45 \\
 &= 30,89
 \end{aligned}$$

Disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan dan penilaian kinerja yang ada maka semakin baik pula profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

2) Uji F

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 2 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 3,20.

$$\begin{aligned}
 f_{\text{hitung}} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\
 &= \frac{0,597^2(48 - 2 - 1)}{2(1 - 0,597^2)} \\
 &= \frac{16,2}{1,3} \\
 &= 12,46
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan SPSS versi 23, hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383,820	2	691,910	12,474	,000 ^b
	Residual	2495,993	45	55,467		
	Total	3879,812	47			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan

Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang 2 penyebut 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$), maka diperoleh F_{tabel} 5% sebesar 3,20. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka artinya signifikan dan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 12,46 > F_{\text{tabel}} (3,20)$ berarti signifikan dan hipotesis diterima.

3) Kontribusi antara variabel X_1 X_2 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,597$

$$\begin{aligned} R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,597^2 \times 100\% \\ &= 0,357 \times 100\% \\ &= 35,7\% \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,357	,328	7,44758

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan

Pada tabel *model summary*, di dapat $R = 0,597$. Kemudian nilai $R^2 = 0,357$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 35,7%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 35,7% dan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Perhitungan dan penyajian data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah peneliti. Berdasarkan pembahasan secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa pelatihan mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 57 - 64 sebagaimana tabel 4.3 dengan nilai rata-rata 61,82. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = 40,57 + 0,626x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa profesionalisme guru jika tanpa

adanya pelatihan ($X_1=0$) maka profesionalisme guru hanya 40,57 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel pelatihan (X_1) akan meningkatkan variabel profesionalisme guru (Y) sebesar 0,626 satuan, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) pelatihan mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru karena hasil uji F sebesar 13,74 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,05. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,48$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 23% dan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru, diperoleh hasil variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari peserta, pelatih, lamanya pelatihan, bahan pelatihan, dan bentuk pelatihan efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Negeri 2 Kendal. Pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme guru karena peserta pelatihan diseleksi dengan teliti berdasarkan kriteria, menggunakan pelatih yang ahli dan berkualifikasi profesional, penyelenggaraan pelatihan dengan

waktu yang lama dan menggunakan metode serta media pengajaran yang canggih, menggunakan bahan pelatihan yang mudah dipelajari oleh peserta dan bentuk pelatihan yang menyenangkan.¹⁰¹

Sejalan dengan penelitian Sri Rahmawati dkk., yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. Dalam penelitian Sri Rahmawati dkk menggunakan variabel: materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana pelatihan, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan. Dari keenam indikator yang digunakan sebagai alat ukur terhadap bariabel pelatihan, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator kemampuan instruktur yaitu sebesar 3, 86 dengan skor 394 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyampaikan materi pelatihan kepada para guru dibutuhkan kemampuan instruktur yang dapat mentransfer ilmunya dengan baik.¹⁰²

Pelatihan merupakan upaya seorang guru agar dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan menerapkan konsep dan metode yang sudah diperolehnya selama pelatihan.

¹⁰¹ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 35-37.

¹⁰² Sri Rahmawati dkk, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu", e-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 12, 2015, hlm. 73.

Pelatihan merupakan pengembangan diri yang seharusnya dialami oleh guru selama masa tugasnya, mengingat kurikulum pendidikan sering mengalami perubahan. Menurut Sutrisno, pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.¹⁰³

2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa penilaian kinerja mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 69 - 77 sebagaimana tabel 4.6 dengan nilai rata-rata 73,58. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel penilaian kinerja (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = 33,24 + 0,626x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa profesionalisme guru jika tanpa adanya penilaian kinerja ($X_2=0$) maka profesionalisme guru hanya 33,24 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel penilaian kinerja (X_1) akan meningkatkan variabel profesionalisme guru (Y) sebesar 0,626 satuan, yang berarti bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru karena

¹⁰³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 66.

hasil uji F sebesar 22,8 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,05. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,576$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru, diperoleh hasil variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja yang terdiri dari pelaksanaan kinerja guru berdasarkan ketentuan, kinerja, berlandaskan dokumen dan dilaksanakan secara konsisten efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Negeri 2 Kendal. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru karena pelaksanaan penilaian kinerja guru berdasarkan prosedur dan ketentuan yang berlaku, pelaksanaan penilaian kinerja berdasarkan sebenarnya yang dilakukan guru, pelaksanaan penilaian kinerja berlandaskan dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru serta penilaian kinerja guru dilaksanakan secara konsisten.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), hlm. 44-47.

Sejalan dengan penelitian Zahra Khusnul Lathifah, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan hasil t_{hitung} ditemukan nilai 2,917 sedangkan t_{tabel} nya adalah 2,576 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya penilaian kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja memberi pengaruh sangat dominan yaitu sebesar 70.3% dibanding pengaruh lainnya hanya 29,7%.¹⁰⁵

3. Pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 76 - 84 sebagaimana tabel 4.9 dengan nilai rata-rata 80,26. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi ganda diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan (X_1) dan variabel penilaian kinerja (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 27,14 + 0,26X_1 + 0,49X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa profesionalisme guru jika tanpa adanya pelatihan ($X_1 = 0$) dan penilaian kinerja ($X_2 = 0$) maka profesionalisme guru hanya 27,14 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel

¹⁰⁵ Zahra Khusnu Lathifah, *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat*, (Tesis: IAIN Surakarta, 2016), hlm. 79.

pelatihan (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) akan meningkatkan variabel profesionalisme guru (Y) sebesar 0,26 dan 0,49 satuan, yang berarti bahwa pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) pelatihan dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru karena hasil uji F sebesar 12,46 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 3,20. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,597$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 35,7% dan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru, diperoleh hasil variabel pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial secara konsisten efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Negeri 2 Kendal. Pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru karena guru memiliki kompetensi

pedagogik contohnya menguasai karakteristik peserta didik, kompetensi kepribadian contohnya bertindak sesuai nilai agama, kompetensi profesional contohnya menguasai materi pembelajaran dengan baik dan kompetensi sosial contohnya berkomunikasi secara santun dan baik.¹⁰⁶

Jadi, pelatihan dan penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Temuan ini selaras dengan teori Suyatno yang mengemukakan bahwa kegiatan pelatihan bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi guru.¹⁰⁷ Selain itu juga selaras dengan teori Handoko dalam bukunya Supardi yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat sebagai perbaikan prestasi kerja guna menjadikan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional.¹⁰⁸

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner) yang kemudian dianalisis data, maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan suatu hipotesis yaitu pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal.

¹⁰⁶ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 141-142.

¹⁰⁷ Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2008), hlm. 111.

¹⁰⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 72

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan karena faktor kesengajaan akan tetapi adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Negeri 2 Kendal, peneliti mengambil sampel 48 guru. Oleh karena itu hasil penelitian ini hanya berlaku untuk guru di MTs Negeri 2 Kendal.
2. Peneliti juga hanya memfokuskan penelitiannya pada pelatihan dan penilaian kinerja guru yang ada di MTs Negeri 2 Kendal.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi. Syukur alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal”, yang telah dilakukan, selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal tetapi tidak secara dominan, karena pelatihan hanya memberi sumbangan relatif sebesar 23%. Guru yang sering mengikuti pelatihan, maka profesionalitasnya akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 13,74 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,05. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,48$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 23% dan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal, tetapi tidak secara dominan, karena penilaian kinerja hanya memberi sumbangan relatif sebesar 33,2%. Guru yang sering mengikuti penilaian kinerja, maka profesionalitasnya akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 22,8 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,05. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,576$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal, tetapi tidak secara dominan, karena pelatihan dan penilaian kinerja hanya memberi sumbangan relatif sebesar 35,7%. Guru yang sering mengikuti pelatihan dan penilaian kinerja, maka profesionalitasnya akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pelatihan dan pengaruh

penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 12,46 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 3,20. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,597$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Kendal sebesar 35,7% dan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal”, maka peneliti memberikan saran bahwa profesionalisme guru di MTS Negeri 2 Kendal perlu didukung dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan guru. Selain pelatihan, faktor lain pendukung profesionalisme guru adalah kegiatan penilaian kinerja guru. Maka dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan penilaian kinerja, guru diharapkan lebih semangat dan serius serta harus terus mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya

guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam mengajar.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat.

Penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal”, maka peneliti memberikan saran bahwa profesionalisme guru di MTS Negeri 2 Kendal perlu didukung dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan guru. Selain pelatihan, faktor lain pendukung profesionalisme guru adalah kegiatan penilaian kinerja guru. Maka dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan penilaian kinerja, guru diharapkan lebih semangat dan serius serta harus terus mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam mengajar.

E. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat.

Penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal dan Sutrisno. “Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas”. *Research and Development Journal Of Education*. Vol 1. No 1. 2014.
- Ahmad, La Ode Ismail. “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya”. *Jurnal Idaarah*. Vol. 1 No. 1. 2017.
- Alma, Buchari. *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*., Jakarta: Rineka Cipta. 1992.
- _____, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*., Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2004.
- Cholis, Umi Nur. “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya”. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol.1 No. 3. 2013.
- Decenzo, David A and Stephen P. Robbins. *Fundamentalis of Human Resources Management*. USA: Jhon Wiley & Sons Inc. 2010.
- Departemen Agama RI. *Alqur'an dan Tafsirnya: Edisi yang Disempurnakan Jilid IV*. Jakarta: Lentera Abadi. 2010.
- _____, *Alqur'an dan Tafsirnya: Edisi yang Disempurnakan Jilid V*. Jakarta: Lentera Abadi. 2010.
- Gustiawati, Resty. “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya

- Kepada Kinerja Guru di SMAN 3 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi”. *Jurnal Pendidikan Uniska*. Vol 3. No 2. 2015.
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2000.
- Hamalik, Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2009.
- Jalmo, Tri. “Pengembangan Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru IPA SMP”. *Forum Kependidikan*. Vol 30. No.1. 2010.
- Jauhari, Heri. *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2010.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. 2017.
- Khoiri, Nur. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*. Semarang: Souteast Asean Publishing. 2018.
- Lathifah, Zahra Khusnul. *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat*. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta. 2016.
- Listiyani. *Kontribusi Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semin Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. 2014.
- Makawimbang, Jerry H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011.
- Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Press. 2011.
- Mulyasa, H. E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Mustaqim. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Semarang: Rasail Media Group. 2013.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. 2014.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Priatna, Nanang dan Tito Sukamto. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Priyanto, Duwi. *Paham Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Media Kom. 2010.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2001.
- Rahmawati, Sri dkk. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu". e-Jurnal Katalogis. Volume 3 Nomor 12. 2015.

- Rakib, Muhmmad dkk. “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru: Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi”. *Ad’ministrare*. Vol. 3 No. 2. 2016.
- Riduwan dan Akdon. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Ridwan. *Dasar- Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Rifa’i, Achmad dan Catharina T Anni. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU-MKDK Unnes. 2012.
- Rivai, Viathzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sairin, Sjafitri. *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*. Yogyakarta: Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP]. 2003.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherma. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama. 2012.
- Saud, Udin Saefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. 2016.
- Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru. 1988.
- Sugiyono. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.

- Suhendra dan Mardhiah Hayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Jakarta Press. 2006.
- Sukmadita, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2013.
- Supirian, Kodri Abli. *Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan*. Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim Riau. 2011.
- Supriadi , Dedi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 1998.
- Suprihatiningrum , Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Sutadipura, Balnadi. *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung: Angkasa. 1986.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Suyatno. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks. 2008.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wawancara dengan Agus Supriadi. tanggal 15 Mei 2019 jam 10.15 WIB. di Ruang Guru MTs Negeri 2 Kendal.
- Yuliani, Tutik. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru Mts Negeri Balikpapan Timur", *Jurnal Equilibrium*, Vol 4. No. 2. 2016.
- <https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>. Diakses hari Senin, 8 April 2019 Jam 13.03 WIB.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu guru dimohon kesediaan untuk mengisi identitas responden dengan lengkap.
3. Bapak/Ibu guru dimohon membubuhkan tanda cheklist (√) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan, dan pengalaman sendiri.
4. Alternatif jawaban ada empat opsi yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.
5. Isilah seluruh butir dalam angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengamatan dan pengalaman Bapak/Ibu guru masing-masing.

B. Identitas Responden

Nama :
Hari/Tanggal :

Angket Variabel X₁
(Pelatihan)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Sebelum mengikuti pelatihan yang diprogramkan sekolah saya dipilih berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian				
2.	Saya ditugaskan sekolah untuk mengikuti pelatihan karena keperluan jabatan baru				
3.	Saya dipilih menjadi peserta pelatihan berdasarkan kriteria pengalaman kerja				
4.	Saya mempunyai motivasi dan minat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan				
5.	Saya mengikuti pelatihan untuk memperbaiki sifat-sifat yang diperlukan dalam bekerja				
6.	Sebelum mengikuti pelatihan saya diseleksi berdasarkan tingkat pengetahuan				
7.	Pelatih yang dipilih				

	dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang ahli dalam bidangnya				
8.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang mempunyai kepribadian yang baik				
9.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang menguasai materi				
10.	Pelatihan yang saya ikuti berlangsung lama dan bermutu				
11.	Saat pelatihan saya memerlukan waktu belajar yang lebih lama untuk menguasai materi				
12.	Media pengajaran yang digunakan dalam pelatihan yang saya ikuti sudah canggih dan sesuai dengan materi				
13.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan yang saya ikuti dibuat dalam bentuk materi tertulis				
14.	Materi yang diberikan saat pelatihan yang				

	saya ikuti dibuat dengan bentuk buku paket				
15.	Materi yang disampaikan saat pelatihan yang saya ikuti berasal dari referensi yang relevan				
16.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>learning on the job</i> (belajar sambil bekerja)				
17.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>lectures</i> (kuliah)				
18.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>problem solving</i> (pemecahan masalah)				
19.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>coaching</i> (latihan)				
20.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>counseling</i> (penyuluhan)				

Angket Variabel X₂
(Penilaian Kinerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan berdasarkan prosedur				
2.	Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya mengacu pada peraturan yang berlaku				
3.	Saya dinilai kepala sekolah saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas				
4.	Saya dinilai kepala sekolah saat melaksanakan kegiatan pembimbingan ekstrakurikuler kepada peserta didik				
5.	Saya dinilai saat melaksanakan kegiatan tugas				

	tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah (wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dll)				
6.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi pedagogik, dengan tujuh indikator yaitu mengenal karakter peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, dan penilaian serta evaluasi				
7.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya				

	berdasarkan kompetensi kepribadian, dengan tiga indikator yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, serta etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru				
8.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi sosial, dengan dua indikator yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif dan komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua, peserta didik, dan masyarakat				
9.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan				

	kompetensi profesional, dengan dua indikator yaitu penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif				
10.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek perencanaan pembelajaran				
11.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek pelaksanaan pembelajaran				
12.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek evaluasi pembelajaran				
13.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara obyektif yaitu semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui				

	pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan				
14.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara adil dan tidak memihak				
15	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara akuntabel yaitu dapat dipertanggungjawabkan				
16.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara bermanfaat bagi guru dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru				
17.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara transparan, terbuka				

	bagi penilai (kepala sekolah) dan guru yang dinilai				
18.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara mudah dan praktis				
19.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan				
20.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan dengan berorientasi pada proses				
21.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara berkelanjutan yaitu guru wajib mengikuti proses penilaian kinerja guru setiap tahun selama menyangkut profesi guru				
22.	Penilaian kinerja				

guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara rahasia yaitu hasil penilaian kinerja guru hanya dapat diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan				
--	--	--	--	--

**Angket Variabel Y
(Profesionalisme Guru)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, soaial, kultural, emosional, dan intelektual				
2.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik				
3.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan kurikulum yang				

	terkait dengan mata pelajaran yang diampu				
4.	Setelah mengikuti pelatihan saya menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik				
5.	Setelah mengikuti pelatihan saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran				
6.	Setelah mengikuti pelatihan saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki				
7.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik				
8.	Setelah mengikuti pelatihan saya menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar				
9.	Setelah mengikuti				

	pelatihan saya memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran				
10.	Setelah mengikuti pelatihan saya melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran				
11.	Setelah mengikuti pelatihan saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia				
12.	Setelah mengikuti pelatihan saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat				
13.	Setelah mengikuti pelatihan saya menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa				
14.	Setelah mengikuti pelatihan saya				

	menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri				
15.	Setelah mengikuti pelatihan saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru				
16.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu				
17.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu				
18.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif				
19.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan				

	dengan melakukan tindakan reflektif				
20.	Setelah mengikuti pelatihan saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri				
21.	Setelah mengikuti pelatihan saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi				
22.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat				
23.	Setelah mengikuti pelatihan saya beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman				

	sosial budaya				
24.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain				

Lampiran 2

NAMA RESPONDEN

NO	NAMA
1	Drs. Agus Supriadi.M.S.I
2	Siti Nur Aizah, S.Pd
3	Drs.H. Nur Yazid
4	Taofikoh S.Pd
5	Drs. H. Sofyan
6	Dra.Hj. Siti Juwersih
7	Muryoto, S.Ag
8	Abdul Basit, S. Pd
9	Susiyantini S Pd
10	H. Fatkurochman, S Ag
11	Hj. Siti Nurfuadah, S.Pd.I
12	Jumika, M.Pd
13	Nur Asiyah, S. Ag
14	Achmad Sugeng S.Pd
15	Kasnadi, S. Pd
16	Maryanto, S. Pd
17	Nur Azizah, S.Ag
18	Hj. Lina Andriyani, S. Pd
19	Moh Agus Salim, S. Pd
20	Walsini, S. Pd
21	Nansi Diah P. S.Pd
22	Agus Hanif, S. Pd
23	Maryuni Soleh, S. Pd
24	Zulfa Alany, S.Pd
25	Dyan Titisari, S. Pd
26	H. Abdul Azis, S.Pd
27	Eko Septo Haryadi, S. Pd. M.A
28	Nur Chasanah, S.Pd
29	Malichatun, S.Pd
30	Rozikoh, S. Pd
31	Mukhamad Isrok, S.Ag

32	Moh Sahid, S Ag
33	Junardi, M.Pd.I
34	Muhammad Tanwir, S. Sos
35	Sumiyati, S. Pd
36	Hj. Eka Sakti Asih, S. Ag
37	Ely Setyaningsih, S Pd
38	Dra. Siti Romlah
39	Nurul Khoiriyah, S.Pd.I
40	Ahmad Qomaruddin, S.Pd.I
41	Mohamad Nurul Akib, S Ag
42	Maryadi, S.E
43	Eny Sulistyarini, S.Pd.I
44	Badriyah, S Ag
45	Retno Anggreini K, S.Pd
46	Abidatun Nisa, S.Pd.I
47	H. Farid Walidaini, S.Pd
48	Fina Zakiyah, S. Pd

Lampiran 3

BUKTI PENGISIAN ANGKET

ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu guru dimohon kesediaan untuk mengisi identitas responden dengan lengkap.
3. Bapak/Ibu guru dimohon membubuhkan tanda checklist (√) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan, dan pengalaman sendiri.
4. Alternatif jawaban ada empat opsi yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.
5. Isilah seluruh butir dalam angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengamatan dan pengalaman Bapak/Ibu guru masing-masing.

B. Identitas Responden

Nama : Drs. Agus Supriadi, M.S.I.
Hari/Tanggal : Selasa, 14 Mei 2019

Angket Variabel X₁ (Pelatihan)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Sebelum mengikuti pelatihan yang diprogramkan sekolah saya dipilih berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian		✓		
2.	Saya ditugaskan sekolah untuk mengikuti pelatihan karena keperluan jabatan baru			✓	

3.	Saya dipilih menjadi peserta pelatihan berdasarkan kriteria pengalaman kerja		✓		
4.	Saya mempunyai motivasi dan minat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan		✓		
5.	Saya mengikuti pelatihan untuk memperbaiki sifat-sifat yang diperlukan dalam bekerja		✓		
6.	Sebelum mengikuti pelatihan saya diseleksi berdasarkan tingkat pengetahuan			✓	
7.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang ahli dalam bidangnya		✓		
8.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang mempunyai kepribadian yang baik			✓	
9.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang menguasai materi			✓	
10.	Pelatihan yang saya ikuti berlangsung lama dan bermutu		✓		
11.	Saat pelatihan saya memerlukan waktu belajar yang lebih lama untuk menguasai materi			✓	
12.	Media pengajaran yang digunakan dalam pelatihan yang saya ikuti sudah canggih dan sesuai dengan materi		✓		

13.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan yang saya ikuti dibuat dalam bentuk materi tertulis		✓		
14.	Materi yang diberikan saat pelatihan yang saya ikuti dibuat dengan bentuk buku paket		✓		
15.	Materi yang disampaikan saat pelatihan yang saya ikuti berasal dari referensi yang relevan		✓		
16.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>learning on the job</i> (belajar sambil bekerja)		✓		
17.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>lectures</i> (kuliah)		✓		
18.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>problem solving</i> (pemecahan masalah)		✓		
19.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>coaching</i> (latihan)		✓		
20.	Model pelatihan yang saya ikuti berbentuk <i>counseling</i> (penyuluhan)		✓		

Angket Variabel X₂
(Penilaian Kinerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan		✓		

	berdasarkan prosedur				
2.	Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya mengacu pada peraturan yang berlaku		✓		
3.	Saya dinilai kepala sekolah saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas		✓		
4.	Saya dinilai kepala sekolah saat melaksanakan kegiatan pembimbingan ekstrakurikuler kepada peserta didik		✓		
5.	Saya dinilai saat melaksanakan kegiatan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah (wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dll)		✓		
6.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi pedagogik, dengan tujuh indikator yaitu mengenal karakter peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi peserta didik, komunikasi dengan		✓		

	peserta didik, dan penilaian serta evaluasi			
7.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi kepribadian, dengan tiga indikator yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, serta etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru		✓	
8.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi sosial. dengan dua indikator yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif dan komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua, peserta didik, dan masyarakat		✓	
9.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya berdasarkan kompetensi profesional, dengan dua indikator yaitu penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung		✓	

	mata pelajaran yang diampu dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif				
10.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek perencanaan pembelajaran		✓		
11.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek pelaksanaan pembelajaran		✓		
12.	Saya dinilai kepala sekolah dalam aspek evaluasi pembelajaran		✓		
13.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara obyektif yaitu semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan		✓		
14.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara adil dan tidak memihak		✓		
15.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah		✓		

	terhadap saya dilaksanakan secara akuntabel yaitu dapat dipertanggungjawabkan				
16.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara bermanfaat bagi guru dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru		✓		
17.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara transparan, terbuka bagi penilai (kepala sekolah) dan guru yang dinilai		✓		
18.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara mudah dan praktis		✓		
19.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan		✓		
20.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan dengan berorientasi pada proses		✓		
21.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara berkelanjutan yaitu guru		✓		

	wajib mengikuti proses penilaian kinerja guru setiap tahun selama menyangkut profesi guru				
22.	Penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap saya dilaksanakan secara rahasia yaitu hasil penilaian kinerja guru hanya dapat diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan		✓		

**Angket Variabel Y
(Profesionalisme Guru)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual		✓		
2.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik		✓		
3.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu		✓		

4.	Setelah mengikuti pelatihan saya menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik		✓		
5.	Setelah mengikuti pelatihan saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran		✓		
6.	Setelah mengikuti pelatihan saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki		✓		
7.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik		✓		
8.	Setelah mengikuti pelatihan saya menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar		✓		
9.	Setelah mengikuti pelatihan saya memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran		✓		
10.	Setelah mengikuti pelatihan saya melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran		✓		
11.	Setelah mengikuti pelatihan saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional		✓		

	Indonesia				
12.	Setelah mengikuti pelatihan saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat		✓		
13.	Setelah mengikuti pelatihan saya menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa		✓		
14.	Setelah mengikuti pelatihan saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri		✓		
15.	Setelah mengikuti pelatihan saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru		✓		
16.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu		✓		
17.	Setelah mengikuti pelatihan saya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu		✓		
18.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif		✓		

19.	Setelah mengikuti pelatihan saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif		✓		
20.	Setelah mengikuti pelatihan saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri		✓		
21.	Setelah mengikuti pelatihan saya bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi		✓		
22.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat		✓		
23.	Setelah mengikuti pelatihan saya beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya		✓		
24.	Setelah mengikuti pelatihan saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan		✓		

Profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

Lampiran 4

DATA MENTAH VARIABEL X₁

Res	Pelatihan										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
9	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3
18	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
21	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
23	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2
42	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
43	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
44	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Res	Pelatihan									
	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
21	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	3	3	3	2	3	4	2	

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	2	2	3	3	2	4	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	4	4	4
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	2	3	2	2	2
33	3	3	3	3	2	2	3	3	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	2	4	4	3	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	2	2	3	2	2	3	3	3
42	4	4	2	4	4	4	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	2	2	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	4	4	4	4	4	4	4	2
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 5

DATA MENTAH VARIABEL X₂

Res	Penilaian Kinerja										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

Res	Penilaian Kinerja								
	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	3	3	4	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	4	4	4	4	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	4	4	4	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	4	3	3	3	3	3	

24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	4	3	3
45	3	3	3	3	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3

Res	Penilaian Kinerja		
	X2.20	X2.21	X2.22
1	3	3	3
2	4	4	4
3	3	3	3
4	4	3	3
5	4	4	4
6	4	4	4
7	3	3	3
8	4	4	4
9	3	3	3
10	3	3	3
11	3	3	3

12	3	3	3
13	3	3	3
14	3	3	3
15	4	4	4
16	3	3	3
17	3	3	3
18	3	3	3
19	3	3	3
20	4	4	4
21	3	3	3
22	3	3	3
23	3	3	3
24	3	3	3
25	4	3	3
26	3	3	2
27	3	3	3
28	3	3	3
29	3	3	3
30	4	3	3
31	4	4	4
32	4	4	3
33	3	3	3
34	3	4	4
35	4	4	4
36	3	3	3
37	3	3	3
38	3	3	3
39	4	4	3
40	3	3	3
41	3	3	2
42	3	3	4
43	3	3	3
44	3	3	3
45	4	3	3
46	3	3	3
47	3	3	4
48	3	3	3

Lampiran 6

DATA MENTAH VARIABEL Y

Res	Profesionalisme Guru										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
38	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Res	Profesionalisme Guru									
	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	3	3	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4
43	3	3	3	4	4	3	3	3	3
44	3	4	4	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Res	Profesionalisme Guru			
	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
1	3	3	3	3
2	3	3	3	4
3	4	4	4	4
4	3	3	3	3
5	3	3	3	3
6	3	3	3	3
7	3	3	3	3
8	4	4	4	4
9	3	3	3	3
10	3	3	3	3
11	3	3	3	3
12	3	3	3	3

13	3	3	3	3
14	3	3	3	3
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	3	3	3	3
18	3	3	3	3
19	3	3	3	3
20	3	3	3	3
21	3	3	3	3
22	3	3	3	3
23	3	3	3	3
24	3	3	3	3
25	3	3	3	3
26	2	3	3	2
27	4	4	4	4
28	3	3	3	3
29	3	3	3	3
30	3	3	3	3
31	4	4	4	4
32	4	4	4	4
33	3	3	3	3
34	4	4	4	4
35	3	3	3	3
36	3	3	3	4
37	3	3	3	3
38	3	3	3	3
39	4	4	4	4
40	3	3	3	3
41	4	3	3	3
42	4	4	4	4
43	3	3	3	3
44	3	3	3	3
45	3	3	3	3
46	3	3	3	3
47	3	3	3	3
48	3	3	3	3

Lampiran 7

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₁

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,452*	,513*	,522**	,442*	,510*	,567**
	Sig. (2-tailed)		,026	,010	,009	,030	,011	,004
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	,452*	1	,343	,433*	,406*	,403	,301
	Sig. (2-tailed)	,026		,101	,034	,049	,051	,153
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	,513*	,343	1	,581**	,504*	,536**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,010	,101		,003	,012	,007	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	,522**	,433*	,581**	1	,900**	,488*	,543**
	Sig. (2-tailed)	,009	,034	,003		,000	,016	,006
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	,442*	,406*	,504*	,900**	1	,449*	,444*
	Sig. (2-tailed)	,030	,049	,012	,000		,028	,030
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.6	Pearson Correlation	,510*	,403	,536**	,488*	,449*	1	,453*
	Sig. (2-tailed)	,011	,051	,007	,016	,028		,026
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.7	Pearson Correlation	,567**	,301	,778**	,543**	,444*	,453*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,153	,000	,006	,030	,026	
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.8	Pearson Correlation	,741**	,375	,576**	,485*	,397	,667**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,071	,003	,016	,055	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24

	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.9	Pearson Correlation	,524**	,182	,703**	,463*	,392	,452*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,009	,394	,000	,023	,058	,027	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.10	Pearson Correlation	,430*	,114	,460*	,595**	,371	,282	,499*
	Sig. (2-tailed)	,036	,597	,024	,002	,074	,183	,013
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.11	Pearson Correlation	,392	,354	,670**	,667**	,476*	,439*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,058	,089	,000	,000	,019	,032	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.12	Pearson Correlation	,442*	,256	,333	,053	-,008	,449*	,444*
	Sig. (2-tailed)	,030	,227	,111	,806	,969	,028	,030
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.13	Pearson Correlation	,364	,473*	,397	,522**	,470*	,561**	,284
	Sig. (2-tailed)	,081	,020	,055	,009	,021	,004	,179
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.14	Pearson Correlation	,143	,575**	,377	,480*	,446*	,461*	,112
	Sig. (2-tailed)	,505	,003	,070	,018	,029	,023	,604
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.15	Pearson Correlation	,539**	,335	,173	,258	,205	,378	,421*
	Sig. (2-tailed)	,007	,109	,419	,223	,337	,069	,041
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.16	Pearson Correlation	,456*	,180	,263	,364	,312	,447*	,356
	Sig. (2-tailed)	,025	,399	,214	,081	,138	,028	,088
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.17	Pearson Correlation	,456*	,593**	,263	,364	,312	,447*	,356
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,214	,081	,138	,028	,088

	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.18	Pearson Correlation	,696**	,276	,402	,556**	,476*	,293	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,192	,051	,005	,019	,165	,006
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.19	Pearson Correlation	,696**	,276	,402	,556**	,476*	,293	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,192	,051	,005	,019	,165	,006
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.20	Pearson Correlation	,696**	,276	,402	,556**	,476*	,293	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,192	,051	,005	,019	,165	,006
	N	24	24	24	24	24	24	24
Total_X1	Pearson Correlation	,767**	,538**	,721**	,741**	,634**	,664**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,001	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
X1.1	Pearson Correlation	,741**	,524**	,430*	,392	,442*	,364	,143
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,036	,058	,030	,081	,505
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	,375	,182	,114	,354	,256	,473*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,071	,394	,597	,089	,227	,020	,003
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	,576**	,703**	,460*	,670**	,333	,397	,377
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,024	,000	,111	,055	,070
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	,485*	,463*	,595**	,667**	,053	,522**	,480*
	Sig. (2-tailed)	,016	,023	,002	,000	,806	,009	,018
	N	24	24	24	24	24	24	24

	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	,397	,392	,371	,476*	-,008	,470*	,446*
	Sig. (2-tailed)	,055	,058	,074	,019	,969	,021	,029
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.6	Pearson Correlation	,667**	,452*	,282	,439*	,449*	,561**	,461*
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,183	,032	,028	,004	,023
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.7	Pearson Correlation	,669**	,735**	,499*	,627**	,444*	,284	,112
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,001	,030	,179	,604
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.8	Pearson Correlation	1	,761**	,323	,448*	,540**	,254	,100
	Sig. (2-tailed)		,000	,123	,028	,007	,232	,643
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.9	Pearson Correlation	,761**	1	,382	,579**	,392	,322	,127
	Sig. (2-tailed)	,000		,066	,003	,058	,125	,555
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.10	Pearson Correlation	,323	,382	1	,824**	,371	,502*	,198
	Sig. (2-tailed)	,123	,066		,000	,074	,012	,355
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.11	Pearson Correlation	,448*	,579**	,824**	1	,318	,522**	,411*
	Sig. (2-tailed)	,028	,003	,000		,131	,009	,046
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.12	Pearson Correlation	,540**	,392	,371	,318	1	,470*	,185
	Sig. (2-tailed)	,007	,058	,074	,131		,021	,387
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.13	Pearson Correlation	,254	,322	,502*	,522**	,470*	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,232	,125	,012	,009	,021		,000

	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.14	Pearson Correlation	,100	,127	,198	,411*	,185	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,643	,555	,355	,046	,387	,000	
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.15	Pearson Correlation	,376	,299	,532**	,387	,697**	,674**	,265
	Sig. (2-tailed)	,070	,156	,007	,062	,000	,000	,210
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.16	Pearson Correlation	,318	,404	,629**	,436*	,589**	,798**	,314
	Sig. (2-tailed)	,130	,050	,001	,033	,002	,000	,135
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.17	Pearson Correlation	,318	,202	,390	,436*	,589**	,798**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,130	,344	,060	,033	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.18	Pearson Correlation	,485*	,463*	,778**	,667**	,476*	,522**	,206
	Sig. (2-tailed)	,016	,023	,000	,000	,019	,009	,335
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.19	Pearson Correlation	,485*	,463*	,778**	,667**	,476*	,522**	,206
	Sig. (2-tailed)	,016	,023	,000	,000	,019	,009	,335
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.20	Pearson Correlation	,485*	,463*	,778**	,667**	,476*	,522**	,206
	Sig. (2-tailed)	,016	,023	,000	,000	,019	,009	,335
	N	24	24	24	24	24	24	24
Total_X1	Pearson Correlation	,738**	,700**	,715**	,788**	,593**	,710**	,475*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,019
	N	24	24	24	24	24	24	24

Correlations

		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	,539**	,456*	,456*	,696**	,696**	,696**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,007	,025	,025	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	,335	,180	,593**	,276	,276	,276	,538**
	Sig. (2-tailed)	,109	,399	,002	,192	,192	,192	,007
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	,173	,263	,263	,402	,402	,402	,721**
	Sig. (2-tailed)	,419	,214	,214	,051	,051	,051	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	,258	,364	,364	,556**	,556**	,556**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,223	,081	,081	,005	,005	,005	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	,205	,312	,312	,476*	,476*	,476*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,337	,138	,138	,019	,019	,019	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.6	Pearson Correlation	,378	,447*	,447*	,293	,293	,293	,664**
	Sig. (2-tailed)	,069	,028	,028	,165	,165	,165	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.7	Pearson Correlation	,421*	,356	,356	,543**	,543**	,543**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,041	,088	,088	,006	,006	,006	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.8	Pearson Correlation	,376	,318	,318	,485*	,485*	,485*	,738**
	Sig. (2-tailed)	,070	,130	,130	,016	,016	,016	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
X1.9	Pearson Correlation	,299	,404	,202	,463*	,463*	,463*	,700**
	Sig. (2-	,156	,050	,344	,023	,023	,023	,000

	tailed) N	24	24	24	24	24	24	24
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,532** ,007 24	,629** ,001 24	,390 ,060 24	,778** ,000 24	,778** ,000 24	,778** ,000 24	,715** ,000 24
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,387 ,062 24	,436* ,033 24	,436* ,033 24	,667** ,000 24	,667** ,000 24	,667** ,000 24	,788** ,000 24
X1.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,697** ,000 24	,589** ,002 24	,589** ,002 24	,476* ,019 24	,476* ,019 24	,476* ,019 24	,593** ,002 24
X1.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,674** ,000 24	,798** ,000 24	,798** ,000 24	,522** ,009 24	,522** ,009 24	,522** ,009 24	,710** ,000 24
X1.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,265 ,210 24	,314 ,135 24	,673** ,000 24	,206 ,335 24	,206 ,335 24	,206 ,335 24	,475* ,019 24
X1.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 ,000 24	,845** ,000 24	,845** ,000 24	,775** ,000 24	,775** ,000 24	,775** ,000 24	,702** ,000 24
X1.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,845** ,000 24	1 ,000 24	,619** ,001 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	,683** ,000 24
X1.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,845** ,000 24	,619** ,001 24	1 ,000 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	,702** ,000 24
X1.18	Pearson Correlation Sig. (2-	,775** ,000	,655** ,001	,655** ,001	1 ,000	1,00 0** 0,00	1,00 0** 0,00	,828** ,000

	tailed) N	24	24	24	24	0 24	0 24	24
X1.19	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,775** ,000 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	1,000* 0,000 24	1 0,00 24	1,00 0** 0 24	,828** ,000 24
X1.20	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,775** ,000 24	,655** ,001 24	,655** ,001 24	1,000* 0,000 24	1,00 0** 0,00 24	1 0 24	,828** ,000 24
Total_X1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,702** ,000 24	,683** ,000 24	,702** ,000 24	,828** ,000 24	,828** ,000 24	,828** ,000 24	1 24

Lampiran 8

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₂

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,798**	,387	,412*	,412*	,514*
	Sig. (2-tailed)		,000	,061	,046	,046	,010
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	,798**	1	,573**	,412*	,412*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,046	,046	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	,387	,573**	1	,542**	,356	,580**
	Sig. (2-tailed)	,061	,003		,006	,087	,003
	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	,412*	,412*	,542**	1	,798**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,046	,046	,006		,000	,002
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	,412*	,412*	,356	,798**	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	,046	,046	,087	,000		,002
	N	24	24	24	24	24	24
X2.6	Pearson Correlation	,514*	,698**	,580**	,590**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,003	,002	,002	
	N	24	24	24	24	24	24
X2.7	Pearson Correlation	,713**	,907**	,657**	,454*	,454*	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,026	,026	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.8	Pearson Correlation	,713**	,907**	,657**	,454*	,454*	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,026	,026	,000
	N	24	24	24	24	24	24

X2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,713** ,000 24	,907** ,000 24	,657** ,000 24	,454* ,026 24	,454* ,026 24	,769** ,000 24
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,514* ,010 24	,514* ,010 24	,580** ,003 24	,590** ,002 24	,590** ,002 24	,832** ,000 24
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,458* ,024 24	,642** ,001 24	,676** ,000 24	,642** ,001 24	,642** ,001 24	,920** ,000 24
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,458* ,024 24	,642** ,001 24	,676** ,000 24	,642** ,001 24	,642** ,001 24	,920** ,000 24
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,458* ,024 24	,642** ,001 24	,507* ,011 24	,458* ,024 24	,458* ,024 24	,920** ,000 24
X2.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,330 ,116 24	,514* ,010 24	,580** ,003 24	,406* ,049 24	,406* ,049 24	,832** ,000 24
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,330 ,116 24	,514* ,010 24	,580** ,003 24	,406* ,049 24	,406* ,049 24	,832** ,000 24
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,330 ,116 24	,514* ,010 24	,580** ,003 24	,406* ,049 24	,406* ,049 24	,832** ,000 24
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,406* ,049 24	,590** ,002 24	,438* ,032 24	,330 ,116 24	,330 ,116 24	,846** ,000 24

X2.18	Pearson Correlation	,356	,542**	,371	,201	,387	,777**
	Sig. (2-tailed)	,087	,006	,074	,345	,061	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.19	Pearson Correlation	,356	,542**	,371	,201	,387	,777**
	Sig. (2-tailed)	,087	,006	,074	,345	,061	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.20	Pearson Correlation	,458*	,642**	,507*	,092	,275	,585**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,011	,670	,193	,003
	N	24	24	24	24	24	24
X2.21	Pearson Correlation	,308	,497*	,306	,450*	,450*	,713**
	Sig. (2-tailed)	,144	,013	,147	,027	,027	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.22	Pearson Correlation	,259	,454*	,418*	,519**	,519**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,221	,026	,042	,009	,009	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Total_X2	Pearson Correlation	,596**	,777**	,676**	,585**	,606**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,003	,002	,000
	N	24	24	24	24	24	24

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
X2.1	Pearson Correlation	,713**	,713**	,713**	,514*	,458*	,458*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,010	,024	,024
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	,907**	,907**	,907**	,514*	,642**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,010	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	,657**	,657**	,657**	,580**	,676**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	,454*	,454*	,454*	,590**	,642**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,026	,026	,026	,002	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	,454*	,454*	,454*	,590**	,642**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,026	,026	,026	,002	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
X2.6	Pearson Correlation	,769**	,769**	,769**	,832**	,920**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.7	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	,591**	,707**	,707**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.8	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	,591**	,707**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.9	Pearson	1,000**	1,000**	1	,591**	,707**	,707**

	Correlation Sig. (2- tailed)	0,000	0,000		,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,591**	,591**	,591**	1	,920**	,920**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,707**	,707**	,707**	,920**	1	1,000**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,707**	,707**	,707**	,920**	1,000**	1
	N	24	24	24	24	24	24
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,707**	,707**	,707**	,753**	,833**	,833**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,591**	,591**	,591**	,664**	,753**	,753**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,591**	,591**	,591**	,664**	,753**	,753**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,591**	,591**	,591**	,664**	,753**	,753**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,650**	,650**	,650**	,678**	,753**	,753**
	N	24	24	24	24	24	24
X2.18	Pearson	,598**	,598**	,598**	,608**	,676**	,676**

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.19	Pearson Correlation	,598**	,598**	,598**	,608**	,676**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.20	Pearson Correlation	,707**	,707**	,707**	,418*	,500*	,500*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,042	,013	,013
	N	24	24	24	24	24	24
X2.21	Pearson Correlation	,548**	,548**	,548**	,540**	,602**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,006	,006	,002	,002
	N	24	24	24	24	24	24
X2.22	Pearson Correlation	,500*	,500*	,500*	,650**	,707**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,013	,013	,013	,001	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Total_X2	Pearson Correlation	,845**	,845**	,845**	,817**	,905**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24

Correlations

		X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18
X2.1	Pearson Correlation	,458*	,330	,330	,330	,406*	,356
	Sig. (2-tailed)	,024	,116	,116	,116	,049	,087
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	,642**	,514*	,514*	,514*	,590**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,010	,010	,002	,006
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	,507*	,580**	,580**	,580**	,438*	,371
	Sig. (2-tailed)	,011	,003	,003	,003	,032	,074
	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	,458*	,406*	,406*	,406*	,330	,201
	Sig. (2-tailed)	,024	,049	,049	,049	,116	,345
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	,458*	,406*	,406*	,406*	,330	,387
	Sig. (2-tailed)	,024	,049	,049	,049	,116	,061
	N	24	24	24	24	24	24
X2.6	Pearson Correlation	,920**	,832**	,832**	,832**	,846**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.7	Pearson Correlation	,707**	,591**	,591**	,591**	,650**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,001	,002
	N	24	24	24	24	24	24
X2.8	Pearson Correlation	,707**	,591**	,591**	,591**	,650**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,001	,002
	N	24	24	24	24	24	24
X2.9	Pearson Correlation	,707**	,591**	,591**	,591**	,650**	,598**
	Sig. (2-	,000	,002	,002	,002	,001	,002

	tailed) N	24	24	24	24	24	24
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,753** ,000 24	,664** ,000 24	,664** ,000 24	,664** ,000 24	,678** ,000 24	,608** ,002 24
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,833** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,676** ,000 24
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,833** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,753** ,000 24	,676** ,000 24
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 ,000 24	,920** ,000 24	,920** ,000 24	,920** ,000 24	,920** ,000 24	,845** ,000 24
X2.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,920** ,000 24	1 ,000 24	1,000** 0,000 24	1,000** 0,000 24	,846** ,000 24	,777** ,000 24
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,920** ,000 24	1,000** 0,000 24	1 ,000 24	1,000** 0,000 24	,846** ,000 24	,777** ,000 24
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,920** ,000 24	1,000** 0,000 24	1,000** 0,000 24	1 ,000 24	,846** ,000 24	,777** ,000 24
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,920** ,000 24	,846** ,000 24	,846** ,000 24	,846** ,000 24	1 ,000 24	,919** ,000 24
X2.18	Pearson Correlation Sig. (2-	,845** ,000	,777** ,000	,777** ,000	,777** ,000	,919** ,000	1

	tailed) N	24	24	24	24	24	24
X2.19	Pearson Correlation	,845**	,777**	,777**	,777**	,919**	1,000**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.20	Pearson Correlation	,667**	,585**	,585**	,585**	,753**	,845**
	Sig. (2- tailed)	,000	,003	,003	,003	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.21	Pearson Correlation	,775**	,713**	,713**	,713**	,842**	,742**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.22	Pearson Correlation	,707**	,650**	,650**	,650**	,769**	,657**
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,001	,001	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Total_X2	Pearson Correlation	,934**	,866**	,866**	,866**	,891**	,835**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24

Correlations

		X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	,356	,458*	,308	,259	,596**
	Sig. (2-tailed)	,087	,024	,144	,221	,002
	N	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	,542**	,642**	,497*	,454*	,777**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,013	,026	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	,371	,507*	,306	,418*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,074	,011	,147	,042	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	,201	,092	,450*	,519**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,345	,670	,027	,009	,003
	N	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	,387	,275	,450*	,519**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,061	,193	,027	,009	,002
	N	24	24	24	24	24
X2.6	Pearson Correlation	,777**	,585**	,713**	,650**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.7	Pearson Correlation	,598**	,707**	,548**	,500*	,845**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,013	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.8	Pearson Correlation	,598**	,707**	,548**	,500*	,845**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,013	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.9	Pearson Correlation	,598**	,707**	,548**	,500*	,845**
	Sig. (2-	,002	,000	,006	,013	,000

	tailed) N	24	24	24	24	24
X2.10	Pearson Correlation	,608**	,418*	,540**	,650**	,817**
	Sig. (2- tailed)	,002	,042	,006	,001	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.11	Pearson Correlation	,676**	,500*	,602**	,707**	,905**
	Sig. (2- tailed)	,000	,013	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.12	Pearson Correlation	,676**	,500*	,602**	,707**	,905**
	Sig. (2- tailed)	,000	,013	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.13	Pearson Correlation	,845**	,667**	,775**	,707**	,934**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.14	Pearson Correlation	,777**	,585**	,713**	,650**	,866**
	Sig. (2- tailed)	,000	,003	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.15	Pearson Correlation	,777**	,585**	,713**	,650**	,866**
	Sig. (2- tailed)	,000	,003	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.16	Pearson Correlation	,777**	,585**	,713**	,650**	,866**
	Sig. (2- tailed)	,000	,003	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.17	Pearson Correlation	,919**	,753**	,842**	,769**	,891**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24
X2.18	Pearson Correlation	1,000**	,845**	,742**	,657**	,835**
	Sig. (2-	0,000	,000	,000	,000	,000

	tailed) N	24	24	24	24	24
X2.19	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 ,845** ,000 24	,845** 1 ,000 24	,742** ,602** ,000 24	,657** ,530** ,000 24	,835** ,740** ,000 24
X2.20	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,845** ,000 24	1 ,000 24	,602** ,002 ,000 24	,530** ,008 ,000 24	,740** ,000 ,000 24
X2.21	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,742** ,000 24	,602** ,002 24	1 ,000 24	,913** ,000 24	,783** ,000 24
X2.22	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,657** ,000 24	,530** ,008 24	,913** ,000 24	1 ,000 24	,766** ,000 24
Total_X2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,835** ,000 24	,740** ,000 24	,783** ,000 24	,766** ,000 24	1 24

Lampiran 9

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	,769**	,628**	,435*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	,000	,001	,034
	N	24	24	24	24	24	24
Y.2	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	,769**	,628**	,435*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	,000	,001	,034
	N	24	24	24	24	24	24
Y.3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	,769**	,628**	,435*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		,000	,001	,034
	N	24	24	24	24	24	24
Y.4	Pearson Correlation	,769**	,769**	,769**	1	,816**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.5	Pearson Correlation	,628**	,628**	,628**	,816**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000		,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.6	Pearson Correlation	,435*	,435*	,435*	,612**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,034	,034	,034	,001	,000	
	N	24	24	24	24	24	24
Y.7	Pearson Correlation	,749**	,749**	,749**	,478*	,488*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018	,016	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.8	Pearson Correlation	,842**	,842**	,842**	,548**	,547**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,006	,006
	N	24	24	24	24	24	24

Y.9	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.10	Pearson Correlation	,352	,352	,352	,508*	,652**	,889**
	Sig. (2- tailed)	,092	,092	,092	,011	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.11	Pearson Correlation	,842**	,842**	,842**	,548**	,745**	,547**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,006
	N	24	24	24	24	24	24
Y.12	Pearson Correlation	,749**	,749**	,749**	,478*	,293	,293
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,018	,165	,165
	N	24	24	24	24	24	24
Y.13	Pearson Correlation	,769**	,769**	,769**	,437*	,408*	,408*
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,033	,048	,048
	N	24	24	24	24	24	24
Y.14	Pearson Correlation	,669**	,669**	,669**	,365	,348	,547**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,079	,096	,006
	N	24	24	24	24	24	24
Y.15	Pearson Correlation	,832**	,832**	,832**	,591**	,628**	,628**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,002	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.16	Pearson Correlation	,749**	,749**	,749**	,478*	,488*	,683**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,018	,016	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.17	Pearson Correlation	,669**	,669**	,669**	,365	,348	,547**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,079	,096	,006
	N	24	24	24	24	24	24

Y.18	Pearson Correlation	,435*	,435*	,435*	,612**	,556**	,556**
	Sig. (2- tailed)	,034	,034	,034	,001	,005	,005
	N	24	24	24	24	24	24
Y.19	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.20	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.21	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.22	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.23	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Y.24	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,725**	,652**	,652**
	Sig. (2- tailed)	,005	,005	,005	,000	,001	,001
	N	24	24	24	24	24	24
Total_Y	Pearson Correlation	,852**	,852**	,852**	,771**	,735**	,735**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.1	Pearson Correlation	,749**	,842**	,558**	,352	,842**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,092	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.2	Pearson Correlation	,749**	,842**	,558**	,352	,842**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,092	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.3	Pearson Correlation	,749**	,842**	,558**	,352	,842**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,092	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.4	Pearson Correlation	,478*	,548**	,725**	,508*	,548**	,478*
	Sig. (2-tailed)	,018	,006	,000	,011	,006	,018
	N	24	24	24	24	24	24
Y.5	Pearson Correlation	,488*	,547**	,652**	,652**	,745**	,293
	Sig. (2-tailed)	,016	,006	,001	,001	,000	,165
	N	24	24	24	24	24	24
Y.6	Pearson Correlation	,683**	,547**	,652**	,889**	,547**	,293
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,001	,000	,006	,165
	N	24	24	24	24	24	24
Y.7	Pearson Correlation	1	,917**	,607**	,607**	,742**	,657**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.8	Pearson Correlation	,917**	1	,662**	,450*	,822**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,027	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.9	Pearson Correlation	,607**	,662**	1	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2-	,002	,000		,000	,027	,002

	tailed) N	24	24	24	24	24	24
Y.10	Pearson Correlation	,607**	,450*	,747**	1	,450*	,399
	Sig. (2- tailed)	,002	,027	,000		,027	,054
	N	24	24	24	24	24	24
Y.11	Pearson Correlation	,742**	,822**	,450*	,450*	1	,567**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,027	,027		,004
	N	24	24	24	24	24	24
Y.12	Pearson Correlation	,657**	,742**	,607**	,399	,567**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,002	,054	,004	
	N	24	24	24	24	24	24
Y.13	Pearson Correlation	,657**	,730**	,508*	,508*	,730**	,837**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,011	,011	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.14	Pearson Correlation	,742**	,644**	,450*	,662**	,644**	,742**
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,027	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.15	Pearson Correlation	,749**	,669**	,352	,558**	,842**	,580**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,092	,005	,000	,003
	N	24	24	24	24	24	24
Y.16	Pearson Correlation	,829**	,742**	,399	,607**	,742**	,657**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,054	,002	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.17	Pearson Correlation	,742**	,644**	,450*	,662**	,644**	,742**
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,027	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.18	Pearson Correlation	,293	,348	,652**	,652**	,348	,683**
	Sig. (2-	,165	,096	,001	,001	,096	,000

	tailed) N	24	24	24	24	24	24
Y.19	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Y.20	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Y.21	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Y.22	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Y.23	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Y.24	Pearson Correlation	,399	,450*	,747**	,747**	,450*	,607**
	Sig. (2- tailed)	,054	,027	,000	,000	,027	,002
	N	24	24	24	24	24	24
Total_Y	Pearson Correlation	,772**	,793**	,757**	,745**	,783**	,782**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24

Correlations

		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19
Y.1	Pearson Correlation	,769**	,669**	,832**	,749**	,669**	,435*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,005
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.2	Pearson Correlation	,769**	,669**	,832**	,749**	,669**	,435*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,005
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.3	Pearson Correlation	,769**	,669**	,832**	,749**	,669**	,435*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,005
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.4	Pearson Correlation	,437*	,365	,591**	,478*	,365	,612**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,033	,079	,002	,018	,079	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.5	Pearson Correlation	,408*	,348	,628**	,488*	,348	,556**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,048	,096	,001	,016	,096	,005	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.6	Pearson Correlation	,408*	,547**	,628**	,683**	,547**	,556**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,048	,006	,001	,000	,006	,005	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.7	Pearson Correlation	,657**	,742**	,749**	,829**	,742**	,293	,399
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,165	,054
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.8	Pearson Correlation	,730**	,644**	,669**	,742**	,644**	,348	,450*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,096	,027
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.9	Pearson	,508*	,450*	,352	,399	,450*	,652**	,747**

	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,011	,027	,092	,054	,027	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.10	Pearson Correlation	,508*	,662**	,558**	,607**	,662**	,652**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,005	,002	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.11	Pearson Correlation	,730**	,644**	,842**	,742**	,644**	,348	,450*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,096	,027
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.12	Pearson Correlation	,837**	,742**	,580**	,657**	,742**	,683**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,002
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.13	Pearson Correlation	1	,913**	,769**	,837**	,913**	,612**	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.14	Pearson Correlation	,913**	1	,842**	,917**	1,000**	,547**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	0,000	,006	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.15	Pearson Correlation	,769**	,842**	1	,919**	,842**	,435*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,034	,005
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.16	Pearson Correlation	,837**	,917**	,919**	1	,917**	,488*	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,016	,002
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.17	Pearson Correlation	,913**	1,000**	,842**	,917**	1	,547**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000		,006	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.18	Pearson	,612**	,547**	,435*	,488*	,547**	1	,889**

	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,034	,016	,006		,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.19	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.20	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.21	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.22	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.23	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y.24	Pearson Correlation	,725**	,662**	,558**	,607**	,662**	,889**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,000	0,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Total_Y	Pearson Correlation	,871**	,841**	,842**	,858**	,841**	,746**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24

Correlations

		Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,558**	,558**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,005	,005	,005	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.2	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,558**	,558**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,005	,005	,005	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.3	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,558**	,558**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,005	,005	,005	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.4	Pearson Correlation	,725**	,725**	,725**	,725**	,725**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.5	Pearson Correlation	,652**	,652**	,652**	,652**	,652**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.6	Pearson Correlation	,652**	,652**	,652**	,652**	,652**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.7	Pearson Correlation	,399	,399	,399	,399	,399	,772**
	Sig. (2-tailed)	,054	,054	,054	,054	,054	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.8	Pearson Correlation	,450*	,450*	,450*	,450*	,450*	,793**
	Sig. (2-tailed)	,027	,027	,027	,027	,027	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.9	Pearson Correlation	,747**	,747**	,747**	,747**	,747**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.10	Pearson Correlation	,747**	,747**	,747**	,747**	,747**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.11	Pearson Correlation	,450*	,450*	,450*	,450*	,450*	,783**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	,027	,027	,027	,027	,027	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.12	Pearson Correlation	,607**	,607**	,607**	,607**	,607**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,002	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.13	Pearson Correlation	,725**	,725**	,725**	,725**	,725**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.14	Pearson Correlation	,662**	,662**	,662**	,662**	,662**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.15	Pearson Correlation	,558**	,558**	,558**	,558**	,558**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,005	,005	,005	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.16	Pearson Correlation	,607**	,607**	,607**	,607**	,607**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,002	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.17	Pearson Correlation	,662**	,662**	,662**	,662**	,662**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.18	Pearson Correlation	,889**	,889**	,889**	,889**	,889**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.19	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.20	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,861**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.21	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.22	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,861**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.23	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24
Y.24	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		,000
	N	24	24	24	24	24	24
Total_Y	Pearson Correlation	,861**	,861**	,861**	,861**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	24	24	24	24	24	24

Lampiran 10

ANALISIS RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	20

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,975	22

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,978	24

Lampiran 11 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-5261/Un.10.3/J.3/PP.00.9/11/2018 Semarang, 19 November 2018

Lampiran : -

Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

1. **Dr. Fahrurrozi, M.Ag.**
2. **Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.**

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal**

Dan menunjuk :

1. Pembimbing I : Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
2. Pembimbing II : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI



Dr. Fahrurrozi, M.Ag.

NIP. 19770816 200501 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 12 Surat Pra Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: B -2692/Un.10.3/D.1/TL.00./03/2019

27 Maret 2019

Lamp : -

Hal : Pengantar Pra Riset

a.n. : Yuni Astuti

NIM : 1503036104

Yth.

Kepala MTs Negeri 2 Kendal
di Kendal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Yuni Astuti

NIM : 1503036104

Alamat : Desa Tambakrejo RT 05 RW 03 Kecamatan Patebon
Kabupaten Kendal

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal

Pembimbing :

1. Dr. Fahrurrozi, M.Ag.

2. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 3 hari, mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan tanggal 3 April 2019

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Dekan,

Dekan Bidang Akademik

FATAH SYUKUR

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 13 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185

Nomor: B-3388/ Un.10.3/D.1/TL.00.02/2019

Semarang, 02 Mei 2019

Lamp : -

Hal : **Mohon Izin Riset**
A.n. : Yuni Astuti
NIM : 1503036104

Yth.
Kepala MTs Negeri 2 Kendal
di Kendal

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Alamat : Ds. Tambakrejo RT 05 RW 3, Kecamatan Patebon,
Kabupaten Kendal
Judul Skripsi : **"Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap
Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal"**
Pembimbing : 1. Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
2. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusunnya, oleh karena itu kami mohon diberi ijin melaksanakan riset selama kurang lebih dua bulan, mulai tanggal 13 Mei 2019 sampai dengan 13 Juli 2019.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 14 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KENDAL
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 KENDAL**

Alamat : Jalan Islamic Centre Bugangin Kendal
Telepon (0294) 381651 Kotak Pos 140 Kode Pos 51314
Email : mtsn.kendal@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 124/MTs.11.101/PP.00./06/2019

Berdasarkan surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor : B-3388/Un.10.3/D.1/TL.00/02/2019 tanggal 02 Mei 2019 perihal mohon izin riset, Kepala MTs Negeri 2 Kendal menerangkan bawah :

Nama : Yuni Astuti
NIM : 1503036104
Program Study : Manajemen Pendidikan, S1
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Mahasiswa tersebut diatas benar-benar telah melaksanakan Riset di MTs Negeri 2 Kendal pada tanggal 13 Mei – 13 Juli 2019, dengan judul Riset “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Profesionalisme Guru di MTsN 2 Kendal “Penelitian tersebut untuk tugas skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kendal, 14 Juni 2019.



H. Junaedi, M. Pd. ✎
NIP. 19650802 199603 1 001

Lampiran 15

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap: Yuni Astuti
2. TTL : Kendal, 30 Juni 1995
3. Alamat : Desa Tambakrejo RT 05/RW 3 Patebon Kendal
4. No HP : 085712051078
5. E-mail : yuniastuti30695@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. TK Harapan Bangsa
 - b. SD N 2 Tambakrejo
 - c. SMP N 3 Patebon
 - d. SMK N 2 Kendal
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal:
 - a. TPQ AL- Fudllah
 - b. MDA Roudlotul Mutaallimin

Semarang, 29 Juli 2019

Yuni Astuti
NIM: 1503036104