

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI
SMP NEGERI 2 NALUMSARI JEPARA**

SKRIPSI

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



Oleh:
DARAJATUL MARFU'AH
NIM: 1803036110

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darajatul Marfu'ah

NIM : 1803036110

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2
NALUMSARI JEPARA**

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

Semarang, 29 Desember 2022

Pembuat Pernyataan,



Darajatul Marfu'ah

NIM: 1803036110

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngalayan Telp. 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara**
Penulis : Darajatul Marfu'ah
NIM : 1803036110
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* 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, 3 Januari 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Agus Khunaifi, M.Ag.
NIP.19760226 200501 1 004

Penguji I,

Dr. Fatkuroji, M.Pd.
NIP. 19770415 200701 1 032

Sekretaris Sidang,

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

Penguji II,

Syaiful Bakhri, M.MSI.
NIP. 19881030 201903 1 011



Pembimbing,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 19691114 199403 1 003

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 29 Desember 2022

Kepada
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 Pengalaman Mengajar Terhadap
Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Natumsari Jepara**
Nama : Darajatul Marfu'ah
NIM : 1803036110
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP: 19691114 199403 1 003

ABSTRAK

Judul : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 NALUMSARI JEPARA**

Penulis : Darajatul Marfu'ah

NIM : 1803036110

Guru dianggap sebagai figur yang memiliki kedudukan penting dalam pendidikan, sehingga guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dalam menjalankan tugasnya agar memiliki kinerja yang baik. Guru perlu diberi peluang untuk mengembangkan segala potensinya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional, karena menjadi guru yang kompeten memerlukan pelatihan dan pengalaman mengajar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, 2) menjelaskan pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, dan 3) menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket dengan jumlah responden 52 guru. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda pada aplikasi SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara dengan $t\text{-hitung} = 0,782 < t\text{-tabel} = 2,009$ pada taraf signifikansi 5%. 2) terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara dengan $t\text{-hitung} = 2,143 > t\text{-tabel} = 2,009$ pada taraf signifikansi 5%. 3) terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara dengan $F\text{-hitung} = 6,760 > F\text{-tabel} = 3,19$ pada taraf signifikansi 5%.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengalaman Mengajar, Kinerja*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
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:

au = أُوْ

ai = أَيُّ

iy = أَيُّ

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas izin dan rahmat hidayah-Nya maka skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah-Nya serta mengajarkan kepada umat manusia tentang kebaikan dan pemaknaan hakikat hidup. Semoga apa yang telah diajarkan kepada umat manusia akan tetap abadi sampai akhir zaman.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara** ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum.
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Walisongo Semarang, Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Walisongo Semarang, Agus Khunaifi, M.Ag.
3. Dosen Pembimbing, Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
4. Segenap dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan selama berada di bangku perkuliahan.

5. Kepala SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, Drs. Masrukin, M.Pd. yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
6. Guru Tim Kurikulum, Eni Yuliyanti, M.Pd. yang senantiasa mendampingi penulis selama melaksanakan penelitian di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
7. Seluruh bapak dan ibu guru serta staf tata usaha SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, yang berkenan menerima kedatangan penulis dan membantu serta mendukung dalam proses penelitian.
8. Orang tua tercinta, Bapak Solikhan dan Ibu Rondiyati yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan MPI Angkatan 2018, yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat serta tempat bertukar pikiran maupun informasi dalam penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Besar harapan penulis agar pembaca berkenan memberikan umpan balik berupa kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Semarang, 29 Desember 2022

Penulis,



Darajatul Marfu'ah

NIM: 1803036110

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II : LANDASAN TEORI	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Pelatihan	11
a. Pengertian Pelatihan	11
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	13
c. Jenis Pelatihan dan Pengembangan	14
d. Indikator Pelatihan	17
2. Pengalaman Mengajar	18
a. Pengertian Pengalaman Mengajar	18
b. Manfaat Pengalaman Mengajar	21
c. Indikator Pengalaman Mengajar	21
3. Kinerja	23
a. Pengertian Kinerja	23
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	26

c. Indikator Kinerja Guru	28
4. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Kinerja Guru	30
B. Kajian Pustaka Relevan	32
C. Rumusan Hipotesis	39
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	42
D. Variabel dan Indikator Penelitian	43
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum	60
B. Deskripsi Data	63
C. Analisis Data	74
D. Keterbatasan Penelitian	88
BAB V : PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
C. Kata Penutup	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	97
RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian, 45.
- Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X_1), 51.
- Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman Mengajar (X_2), 52.
- Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y), 53.
- Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1), 64.
- Tabel 4.2 Distribusi Nilai Mean Variabel Pelatihan (X_1), 65.
- Tabel 4.3 Pengkategorian Variabel Pelatihan (X_1), 66.
- Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Mengajar (X_2), 68.
- Tabel 4.5 Distribusi Nilai Mean Variabel Pengalaman Mengajar (X_2), 68.
- Tabel 4.6 Pengkategorian Variabel Pengalaman Mengajar (X_2), 70.
- Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y), 72.
- Tabel 4.8 Distribusi Nilai Mean Variabel Kinerja Y), 72.
- Tabel 4.9 Pengkategorian Variabel Kinerja (Y), 74.
- Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas, 76.
- Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas, 77.
- Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, 79.
- Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial), 80.
- Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan), 81.
- Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi, 82.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Jumlah Pelatihan yang Diikuti Guru Selama 5 Tahun Terakhir, 6.
- Gambar 1.2 Lama Guru Mengajar di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, 7.
- Gambar 4.1 Normal Probability Plot, 75.
- Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas, 78.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting untuk kemajuan suatu bangsa. Pendidikan termasuk salah satu kebutuhan manusia dalam rangka membentuk manusia yang berbudi pekerti luhur sesuai dengan nilai dan norma di masyarakat. Pendidikan memerlukan sumber daya yang baik untuk menunjang pelaksanaannya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sebuah lembaga pendidikan dapat berkembang secara optimal sesuai yang diharapkan jika didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Guru dianggap sebagai figur yang memiliki kedudukan penting dalam pendidikan. Guru bukan hanya bertanggung jawab mencerdaskan peserta didik, tetapi juga mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Itulah mengapa guru merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan suatu bangsa, sehingga guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dalam menjalankan tugasnya agar memiliki kinerja yang produktif.¹

Salah satu keberhasilan proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja guru sebagai seorang pendidik. Kinerja atau *performance* disebut juga dengan prestasi kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, hasil

¹ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), hlm. 55.

kerja, pelaksanaan kerja atau penampilan kerja.² Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain pendidikan, pelatihan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan, keahlian, motivasi, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan egoistik, dan kebutuhan sosial.³ Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi dorongan untuk bekerja, minat terhadap tugas, dan tanggung jawab terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal meliputi peluang untuk berkembang, adanya pelatihan, perhatian dari kepala sekolah, penghargaan atas tugas, kelompok diskusi terbimbing, hubungan interpersonal sesama guru, dan layanan perpustakaan yang memadai.⁴

Tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.⁵ Kinerja guru dapat diidentifikasi dengan berbagai aspek kegiatan yang terkait dalam melaksanakan tugas-tugas

² Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: Fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah, dan Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 46.

³ Abdul Madjid Latief, *Evaluasi Kinerja SDM: Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), hlm. 90.

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 54.

⁵ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 39, ayat (2).

keguruan, baik ditinjau dari segi proses maupun hasil kerja.⁶ Kinerja seorang guru juga ditunjukkan sejauh mana penguasaan kompetensi yang diperlukan. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁷

Guru perlu diberi peluang untuk mengembangkan segala potensinya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional. Seperti mengikuti kegiatan seminar, pelatihan pembuatan silabus, penataran, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta pendidikan dan pelatihan lainnya.⁸ Standar minimal menjadi guru yang kompeten setidaknya memerlukan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pelatihan di sini ditujukan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan para guru. Untuk meningkatkan kinerja mengajar, guru perlu menyadari pentingnya memperoleh informasi baru, mempelajari keterampilan baru serta mempertahankan keinginan untuk terus belajar. Di samping itu, guru merupakan sosok yang memiliki peran penting dalam pembentukan kepribadian serta watak peserta didik di dalam proses pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, diikutsertakannya guru dalam beberapa pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

⁶ Ikhrom, *Menyoal Kinerja Guru: Dampak Sertifikasi Guru?*, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015), hlm. 36.

⁷ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 10, ayat (1).

⁸ Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan ...*, hlm. 98.

Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau terkait dengan pekerjaannya. Supaya efektif, biasanya pelatihan juga mencakup pengalaman belajar.⁹ Dengan adanya berbagai macam pekerjaan yang digeluti seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya. Semakin banyak pengalaman seseorang mengerjakan hal yang sama, maka semakin cepat dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini akan memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengalaman yang didapat guru selama mengajar tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil pembelajaran di sekolah. Semakin tinggi pengalaman mengajar seorang guru, maka kemampuannya dalam bekerja juga semakin baik.

Pengalaman mengajar yang dimiliki seorang guru nantinya bermuara pada pencapaian prestasi belajar peserta didik. Pengalaman mengajar yang memadai secara positif mendukung kinerja guru di sekolah. Semakin banyak pengalaman mengajar seorang guru, maka semakin banyak juga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang guru miliki. Semakin bertambah masa kerja guru, diharapkan semakin banyak pengalaman dan pengetahuannya. Jadi, apabila guru sering mengikuti pelatihan dan mendapatkan pengalaman atau bertambah masa kerjanya, maka kinerja guru juga seharusnya mengalami peningkatan.

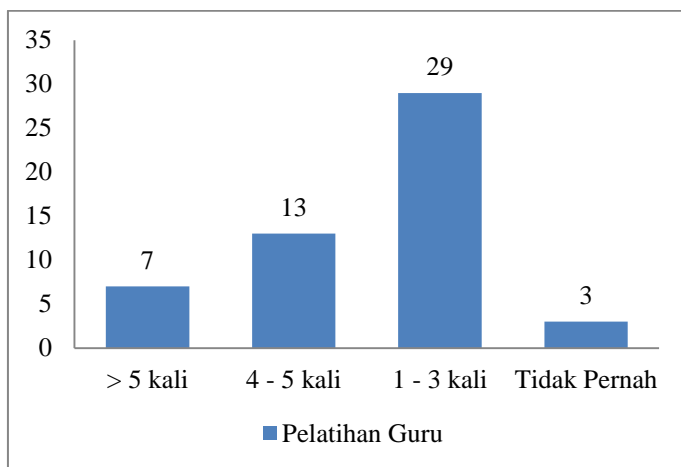
⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 197.

Berdasarkan data yang ada, 60% guru di Indonesia belum memiliki kompetensi dalam pembelajaran. Para guru tersebut juga kurang berinovasi dalam proses belajar mengajar. Data lain mengungkapkan hampir 75% guru di seluruh kota di Indonesia tidak mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik. Para guru cenderung mengajar dengan mengutamakan materi yang diajarkan, bukan pada tujuan pembelajaran sehingga mereka kurang dalam merancang strategi pembelajaran, bahan ajar, serta merancang alat evaluasi dan penilaian pembelajaran. Fakta lain juga menerangkan bahwa guru cenderung monoton ketika mengajar. Artinya mereka kurang dalam menerapkan metode-metode pembelajaran yang kreatif dan menarik yang dapat membangkitkan semangat belajar siswa di dalam kelas.

Sering terdengar beberapa masalah tentang faktor-faktor penyebab rendahnya kualitas guru dan hasil belajar siswa. Hal ini bagian yang sangat penting untuk dicari penyebab rendahnya kualitas guru dan proses belajar siswa yang semakin rendah apakah ada faktor lain. Dari hasil diskusi dengan para guru memberikan pendapat yang membuat kualitas guru rendah karena kesejahteraan guru yang masih kurang dan banyak faktor lainnya memengaruhi. Sementara, ketika para guru tersebut mengetahui konsep pendidikan maka tidak ada masalah dalam mengajar di sekolah. Jika guru tersebut sudah profesional dan mempunyai keterampilan mengajar, maka proses pembelajaran akan berdampak baik.

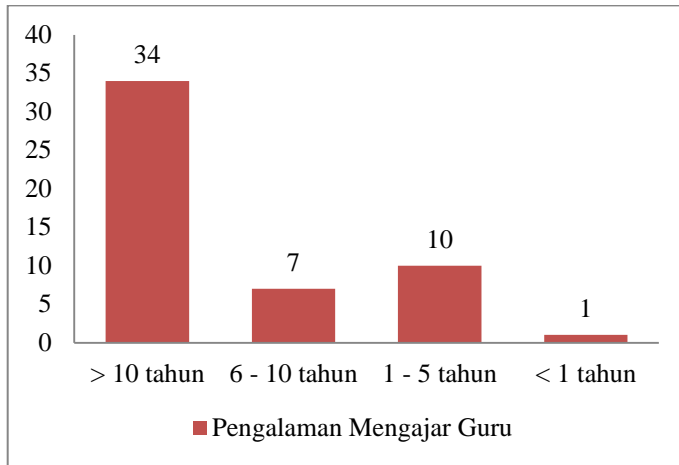
Ketika guru sudah paham tentang konsep-konsep kompetensi yang harus dipahami oleh guru agar kualitas guru sebagai pengajar yang profesional bisa melekat dengan baik, maka hasil belajar siswa dapat dipengaruhi rasa senang atau tidak berdasarkan kinerja guru, pelajaran, dan lingkungan sekitarnya. Karenanya, untuk mengantisipasi munculnya sikap negatif dalam belajar sebaiknya guru berusaha untuk menjadi guru yang profesional dan bertanggung jawab terhadap profesi yang dipilihnya.¹⁰ Diantaranya adalah dengan meningkatkan keikutsertaan dalam berbagai pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi sebagai guru dan melakukan evaluasi diri terhadap kemampuannya dalam proses belajar mengajar di kelas.

Gambar 1.1
Jumlah Pelatihan yang Diikuti Guru Selama 5 Tahun Terakhir



¹⁰ Sunanto, “Faktor Rendahnya Kualitas Guru”, <https://duta.co/faktor-rendahnya-kualitas-guru>, diakses 31 Desember 2022.

Gambar 1.2
Lama Guru Mengajar di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara



SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara merupakan Sekolah Menengah Pertama yang berada di sebuah desa, tepatnya berlokasi di Desa Gemiring Lor. SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara didirikan pada tahun 1984. Letak sekolah ini sangat strategis karena tepat di depan kantor Kecamatan Nalumsari dan juga di depan Puskesmas Nalumsari II. Dulunya, SMP Negeri 2 Nalumsari adalah SMP Negeri 2 Mayong. Namun, karena adanya pemecahan kecamatan, maka SMP Negeri 2 Mayong Jepara diganti menjadi SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Terdapat 52 guru yang mengajar saat ini. Sebanyak 35 guru mengajar sudah sesuai sertifikasi, sisanya 17 guru menyesuaikan yang berarti masih ada guru mengajar tidak linier dengan latar belakang pendidikannya. Pelatihan-pelatihan kependidikan yang diikuti oleh guru masih sedikit, hanya sebagian yang terkadang mengikuti diklat

online merdeka mengajar. Sebanyak 34 guru mengajar sudah lebih dari sepuluh tahun, 7 guru mengajar selama lima tahunan, dan sisanya 11 guru mengajar kurang dari lima tahun.¹¹ Artinya ada guru yang memiliki masa kerja yang belum lama atau belum banyak pengalaman mengajarnya. Berdasarkan data-data di atas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana masalah tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara?
2. Adakah pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara?
3. Adakah pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

¹¹ Wawancara dengan Guru Tim Kurikulum, Ibu Eni Yuliyanti, pada 1 September 2022, pukul 09.15 WIB.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
2. Manfaat Penelitian
- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, pengalaman mengajar, dan kinerja guru.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Siswa

Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan proses dan hasil pembelajaran yang optimal bagi para siswa di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

- 2) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru-guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, bahwa

untuk meningkatkan kinerja guru perlu memperhatikan frekuensi pelatihan dan pengalaman mengajar.

3) Bagi Peneliti

- a) Peneliti dapat mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
- b) Peneliti mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal di masa depan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.¹ Dalam bidang pendidikan, pelatihan yaitu kegiatan pengembangan karir yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan tugas mengajar.² Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kompetensi guru, yang diselenggarakan oleh tenaga profesional dengan tujuan untuk peningkatan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah.

Pelatihan guru adalah suatu usaha yang dapat memberi kesempatan bagi guru untuk dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap baru yang mengubah perilakunya, dan hal tersebut berpengaruh pada prestasi belajar peserta didik.

¹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 85.

² Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 96.

Begitu juga pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah.³

Pendidikan dan pelatihan yang terencana secara teratur akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang sekaligus mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Maka dengan adanya pengadaan dan pelaksanaan pelatihan guru yang terencana secara teratur akan dapat berpengaruh untuk meningkatkan guru dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mengajar, yang dapat berpengaruh pada prestasi belajar peserta didik dan terhadap efektivitas sebuah sekolah.⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah dengan mengikutsertakan guru dalam program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi guru melalui peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap. Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh seorang guru, maka akan semakin banyak pula pengetahuan dan keahlian yang akan diperoleh, sehingga akan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran.

³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 61.

⁴ Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 34.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Dengan adanya program pelatihan diharapkan para guru semakin terbiasa dengan dunia kerja, dapat mengembangkan karir, mengembangkan kepribadian, perilaku menjadi lebih efektif, kinerja lebih produktif sehingga guru menjadi lebih kompeten.⁵ Beberapa manfaat penyelenggaraan program pelatihan bagi sekolah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja sekolah meningkat secara keseluruhan;
- 2) Hubungan atasan dengan bawahan terjalin harmonis;
- 3) Pengambilan keputusan lebih tepat dan cepat;
- 4) Sikap manajemen terbuka dapat tercipta dengan menerapkan gaya manajemen partisipatif;
- 5) Semangat kerja seluruh pegawai di dalam organisasi meningkat melalui komitmen organisasi yang lebih tinggi;
- 6) Membangun komunikasi yang efektif;
- 7) Menyelesaikan konflik secara fungsional.⁶

Manfaat pelatihan bagi guru sebagai berikut:

- 1) Membantu guru membuat keputusan lebih baik;
- 2) Kemampuan guru meningkat dalam memecahkan masalah yang dihadapi;

⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 90.

⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 92.

- 3) Terjadi penghayatan dan pendayagunaan faktor-faktor motivasi;
- 4) Dorongan dalam diri muncul agar terus meningkatkan kemampuan kerja;
- 5) Kemampuan guru meningkat dalam mengatasi stres dan konflik yang nantinya dapat meningkatkan rasa percaya diri;
- 6) Guru disediakan informasi terkait program yang dapat dimanfaatkan untuk pertumbuhan dan perkembangan teknis maupun intelektual;
- 7) Kepuasan kerja meningkat;
- 8) Pengakuan terhadap kemampuan guru semakin besar;
- 9) Tekad guru agar lebih mandiri semakin besar;
- 10) Ketakutan guru berkurang dalam menghadapi tugas baru di masa depan.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya pelatihan guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap dalam mencapai sasaran dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

c. Jenis Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan pelatihan bagi peningkatan kompetensi dan karir guru sebagai berikut:

⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 93.

1) *Inhouse Training* (IHT)

Dalam konteks profesi keguruan, IHT dilakukan di sekolah dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di sekolah. Pelatihan dalam bentuk IHT dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

2) Program Magang

Pada prinsipnya, program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi / industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang diperuntukkan bagi guru kejuruan yang dilakukan selama periode tertentu. Misalnya, magang di industri otomotif dan sejenisnya.

3) Kemitraan Sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilakukan dengan cara sekolah bekerja sama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu.

4) Belajar Jarak Jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilakukan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam suatu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui modul, internet, dan sejenisnya.

5) Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang. Program pelatihan

disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.

6) Kursus Singkat di LPTK atau Lembaga Pendidikan Lainnya

Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan, seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, dan lain sebagainya.

7) Pembinaan Internal oleh Sekolah

Pembinaan internal ini dilakukan oleh kepala sekolah dan para guru yang memiliki kewenangan membina melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, dan sejenisnya.

8) Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG)

PLPG adalah suatu program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu kompetensi profesionalitas. Dalam menentukan kelulusan guru saat sertifikasi, ada dua cara yang dilakukan yaitu melalui portofolio dan melalui diklat (pendidikan dan latihan). Portofolio merupakan kumpulan dokumentasi tertulis dari seluruh kompetensi yang dimiliki seorang guru, yang disusun sesuai urutan yang telah ditentukan. Kemudian assesor akan memberikan penilaian “lulus atau belum lulus”. Selanjutnya, bagi guru yang belum lulus inilah yang direkomendasikan untuk mengikuti PLPG.

d. Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau terkait dengan pekerjaannya tersebut. Pelatihan guru adalah pengalaman mengikuti berbagai kegiatan peningkatan atau pengembangan kompetensi yang menunjang pelaksanaan tugas sebagai pendidik (seperti yang diselenggarakan oleh LPMP, P4TK, MGMP, KKG, Dinas Pendidikan, PT, dan Asosiasi Profesi). Beberapa indikator yang digunakan untuk pelatihan guru sebagai berikut:

1) Lama Pelatihan

Setiap topik pelatihan memiliki jumlah dan tipe modul yang berbeda-beda. Karena itu, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pelatihan juga bervariasi. Semakin lama seorang guru berpartisipasi dalam pelatihan, maka semakin bertambah pengetahuan dan keahlian guru tersebut untuk menunjang peningkatan proses pembelajaran di kelas.

2) Relevansi antara Materi Pelatihan dengan Mata Pelajaran

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian guru, ketika modul dan materi pelatihan yang dirancang relevan dengan kebutuhan dan mata pelajaran yang diampu guru.

3) Tingkat Pelatihan

Tingkat pelatihan guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara garis besar terdapat tiga indikator yang nantinya digunakan dalam instrumen untuk mengukur pelatihan guru pada penelitian ini, yaitu: (1) lama pelatihan, (2) relevansi antara materi pelatihan dengan program studi, dan (3) tingkat pelatihan.

2. Pengalaman Mengajar

a. Pengertian Pengalaman Mengajar

Pengalaman merupakan apa saja yang telah seseorang lakukan dan alami dalam perjalanan waktu.⁹ Sedangkan mengajar didefinisikan sebagai proses guru menyampaikan informasi atau pengetahuan kepada peserta didik. Proses penyampaian tersebut sering dianggap juga sebagai *transfer of knowledge* yaitu proses mentransfer pengetahuan.¹⁰ Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman mengajar adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh guru dalam proses mentransfer pengetahuan kepada peserta didik selama kurun waktu tertentu.

⁸ Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio: Praktis Dilaksanakan di Perguruan Tinggi, SMA, SMP, SD yang sederajat serta di TK dan Kelompok Bermain*, (Jakarta: Indeks, 2010), hlm. 94-95.

⁹ Uhar Suharsaputra, *Menjadi Guru Berkarakter*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm. 10.

¹⁰ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), hlm. 59.

Pengalaman mengajar guru adalah masa kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik pada jenjang, jenis, satuan pendidikan tertentu menurut surat tugas dari lembaga yang berwenang (pemerintah, pemerintah daerah, atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).¹¹ Jika seorang guru pindah kerja pada satuan pendidikan lain, maka harus dibuktikan melalui surat keterangan dari satuan pendidikan sebelumnya beserta bukti-bukti pendukung. Seperti RPP sebelumnya, SK penugasan dalam membimbing peserta didik atau SK penugasan membina ekstrakurikuler ketika guru tersebut bertugas di sekolah sebelumnya.¹²

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa pengalaman mengajar guru adalah masa kerja atau proses lamanya seorang guru menjalankan tugas mengajar dalam satuan lembaga pendidikan tertentu.

Di mana dengan masa kerja yang dilaluinya tersebut dapat memberikan tingkat penguasaan dalam tugas mengajarnya, baik mengenai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang tercipta pada dirinya. Maka kemudian kurun waktu pengalaman seorang guru dalam menjalankan tugas akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

¹¹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hlm. 93.

¹² Payong, *Sertifikasi Profesi Guru ...*, hlm. 97.

Bagi guru yang pengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya, akan berbeda dengan guru yang pengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan banyak pengalaman mengajar, semakin sempurna tugas dalam mengajarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar.

Dalam menekuni bidang tugasnya, pengalaman guru akan selalu bertambah. Semakin bertambah masa kerjanya yang diharapkan, guru semakin banyak pengalamannya maka tingkat kesulitan yang ditemukan guru dalam pembelajaran semakin hari akan semakin berkurang pada aspek tertentu seiring dengan bertambah pengalamannya sebagai guru.¹³

Dari sini dapat dipahami bahwa pengalaman mengajar sangat berkaitan dengan suatu masa kerja, yaitu proses pembelajaran dan pengajaran yang telah dialami oleh guru selama menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, yang berkenaan dengan kurun waktu tertentu, yang kemudian merupakan salah satu faktor yang dinilai dapat mendukung proses bekerja dan kinerja seorang guru. Dalam hal ini proses pengalaman ketika mengajar juga akan dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seorang guru dalam kegiatan pembelajaran dan keahliannya untuk menggunakan metode-metode mengajar tertentu.

¹³ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 61.

b. Manfaat Pengalaman Mengajar

Seorang guru dengan pengalaman mengajar yang memadai akan lebih mudah dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Beberapa manfaat guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik, yaitu:

- 1) Persiapan mengajar guru menjadi lebih cepat dan tepat;
- 2) Guru mudah beradaptasi dengan peserta didik;
- 3) Guru lebih responsif terhadap permasalahan pengajaran, khususnya yang terkait proses belajar mengajar;
- 4) Penggunaan media pembelajaran lebih fleksibel;
- 5) Guru mudah memacu peserta didik untuk berprestasi.¹⁴

Dengan demikian, diketahui bahwa seorang guru dapat memperoleh banyak hal dengan pengalaman-pengalamannya, baik yang berkaitan kemampuan mengajarnya maupun penguasaan mata pelajaran yang diampunya.

c. Indikator Pengalaman Mengajar

Pengalaman kerja guru dinilai berdasarkan pengalaman mengajarnya yang berupa masa kerja yang telah dijalani oleh para guru. Masa kerja guru selama pelaksanaan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu dapat dibuktikan melalui SK dari lembaga yang berwenang. Salah satu faktor penting yang dipertimbangkan untuk menentukan seorang guru profesional yaitu diukur berdasarkan lamanya mengajar

¹⁴ Christina, *Pengalaman Sebagai Suatu Proses*, (Bandung: Rosda Karya, 1991), hlm. 15-16.

(menggunakan kategori tahun).¹⁵ Beberapa indikator yang dipakai untuk pengalaman mengajar guru sebagai berikut:

1) Lama Waktu atau Masa Kerja

Masa kerja atau lamanya guru mengajar di suatu sekolah dilihat dari jumlah tahun sejak seseorang pertama kali diangkat menjadi guru.

2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang guru miliki dilihat dari latar belakang pendidikan guru, ijazah keguruan yang dimiliki, dan prestasi mengajar guru tersebut.

3) Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Penguasaan guru terhadap pekerjaan dan peralatan dilihat dari sejauh mana guru tersebut memahami penggunaan media pembelajaran dan beragam metode mengajar di dalam kelas.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara garis besar terdapat tiga indikator yang nantinya digunakan dalam instrumen untuk mengukur pengalaman mengajar guru pada penelitian ini, yaitu: (1) lama waktu atau masa kerja, (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

¹⁵ Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio ...*, hlm. 93.

¹⁶ Reni Rahmadhani, “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Guru”, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, (Vol. 3, No. 6, tahun 2014), hlm. 4.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis, istilah kinerja diterjemahkan dari bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *work performance*, namun sering disingkat menjadi *performance* saja.¹⁷ *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan atau menampilkan. Kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, padahal kinerja memiliki arti yang lebih luas karena kinerja tidak hanya mengacu pada hasil kerja tetapi juga mencakup proses yang berlangsung.¹⁸

Sinambela mengemukakan “kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”.¹⁹ Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja lebih berorientasi pada proses, di mana penyempurnaan dilakukan selama pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mengoptimalkan hasil kerja.

Menurut Wirawan dalam bukunya *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* sebagaimana dikutip oleh Abdullah

¹⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 69.

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 10.

¹⁹ Sinambela, *Manajemen Kinerja ...*, hlm. 11.

(2014: 3) dikemukakan bahwa “kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.²⁰ Dalam definisi tersebut ditunjukkan bahwa pekerjaan dan profesi merupakan dua hal yang berbeda. Pekerjaan pada umumnya dilakukan oleh *blue collar worker*. Pekerjaan adalah suatu kegiatan untuk membuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu hanya dengan menggunakan tenaga, pikiran, dan keterampilan. Contoh pekerjaan yaitu tukang kayu, tukang batu, dan tukang cukur. Seseorang tidak perlu belajar di perguruan tinggi untuk melakukan pekerjaan itu, cukup dengan mengikuti pelatihan.

Sedangkan profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan teori dan aplikasi ilmu pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Dokter merupakan salah satu contoh profesi yang untuk melakukannya, seseorang dituntut menyelesaikan studi di fakultas kedokteran agar dapat menguasai teori ilmu kedokteran. Setelah lulus pun, orang tersebut belum diperbolehkan membuka praktik dokter, menyuntik, dan meresepkan obat. Orang tersebut harus

²⁰ M. Ma’ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 3.

melaksanakan *internship* selama 2 tahun terlebih dahulu, baru setelah itu diizinkan untuk buka praktik profesi kedokteran.²¹

Nanang Fattah (dalam Latief, 2014: 24) menyatakan bahwa “prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.²² Selanjutnya, pengertian kinerja menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²³

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja atau kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, istilah kinerja mengacu pada adanya suatu kegiatan atau tindakan yang ditampilkan seseorang saat melakukan aktivitas tertentu. Kinerja pegawai akan terlihat dari situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas sehari-hari seorang pegawai ketika melakukan pekerjaannya menggambarkan bagaimana pegawai tersebut berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

²¹ Abdul Madjid Latief, *Evaluasi Kinerja SDM: Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), hlm. 27.

²² Latief, *Evaluasi Kinerja SDM ...*, hlm. 24.

²³ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 67.

Terkait dengan kinerja guru dalam organisasi sekolah, guru memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran dengan mempersiapkan peserta didik agar dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.²⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah perilaku guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar di dalam kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru akan nampak dari situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja guru dapat dilihat pada aspek kegiatan yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan kualitas pelaksanaan tugas tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Terbentuknya motivasi yaitu melalui sikap pegawai ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai yang mengarah untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Dalam hal kinerja, pegawai profesional pada umumnya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi terhadap

²⁴ Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru ...*, hlm. 70.

pekerjaannya tersebut. Profesionalisme itu sendiri merupakan salah satu elemen motivasi yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

2) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dari segi psikologis, kemampuan pegawai mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge and Skill*). Hal ini berarti bahwa pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) ditunjang pendidikan yang memadai untuk jabatan mereka serta terampil dalam pekerjaan sehari-hari juga, maka pegawai tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pentingnya penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai tersebut.

Kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas untuk pekerjaan tertentu. Kemampuan merupakan kecakapan, kesanggupan, atau kekuatan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Maka dari itu, kemampuan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Jika kemampuan pegawai tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai rendah atau

penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahlian maka kinerjanya pun rendah.²⁵

Dengan demikian, diketahui bahwa setidaknya ada dua faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan.

c. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan pentingnya penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Departemen Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini mengukur tiga aspek utama kemampuan guru yaitu rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) yang disebut juga RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*), serta penilaian pembelajaran.²⁶

Indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.²⁷ Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pembelajaran di kelas sebagai berikut:

²⁵ Latief, *Evaluasi Kinerja SDM ...*, hlm. 47-50.

²⁶ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 340.

²⁷ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan ...*, hlm. 145.

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru pada tahap ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di dalam kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu adalah tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menuntut kemampuan guru secara optimal.

3) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah suatu kegiatan atau cara yang bertujuan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran serta proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini, guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara penilaian, penyusunan alat-alat penilaian, serta pengolahan dan penggunaan hasil penilaian pembelajaran.²⁸

²⁸ Rusman, *Manajemen Kurikulum ...*, hlm. 340-344.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara garis besar terdapat tiga indikator yang nantinya digunakan dalam instrumen untuk mengukur kinerja guru pada penelitian ini, yaitu: (1) perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) evaluasi atau penilaian pembelajaran.

4. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Kinerja Guru

Kinerja guru (*performance*) adalah hasil pencapaian guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhannya, serta penggunaan waktu. Penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi sekaligus memperbaiki kesalahan yang sering terjadi dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Menilai kinerja guru merupakan proses penentuan tingkat keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas pokok mengajar menggunakan kriteria tertentu.²⁹

Di samping itu, untuk meningkatkan kinerja guru perlu diberikan peluang atau kesempatan bagi pengembangan segala potensinya, karena seorang guru yang berkualitas di bidang pendidikan memerlukan pelatihan dan pengalaman. Pelatihan di sini menjadi solusi yang tepat untuk memecahkan masalah

²⁹ Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Ketrampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Ombak, 2015), hlm. 10.

organisasi sekolah, yakni pelatihan ditujukan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan guru.

Guru memegang peran besar dalam pendidikan karena guru termasuk faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pembelajaran di sekolah. Seorang guru dituntut tidak hanya memiliki kemampuan tetapi juga pengalaman dalam mengajar. Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor yang mendukung terselenggaranya kegiatan belajar mengajar (KBM) di dalam kelas. Pengalaman mengajar yang guru miliki nantinya menentukan pencapaian hasil belajar atau prestasi yang akan diraih peserta didik sehingga tujuan pembelajaran di sekolah juga dapat tercapai. Pengalaman mengajar yang memadai secara positif mendukung kinerja guru di sekolah.³⁰

Semakin banyak pengalaman mengajar yang dimiliki seorang guru, maka semakin banyak juga pengetahuan yang dimilikinya. Semakin lama masa kerja guru diharapkan bertambah pula pengalaman yang dimilikinya. Dengan demikian, seiring meningkatnya frekuensi pelatihan dan pengalaman mengajar guru, idealnya kinerja guru juga mengalami peningkatan. Semakin sering seseorang mengerjakan tugas yang sama, maka semakin baik dan cepat orang tersebut menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dikerjakan seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya. Hal ini

³⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 38.

memungkinkan orang tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengalaman yang guru peroleh selama mengajar di dalam kelas tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil pembelajaran di sekolah.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian guru yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kinerja. Selain pelatihan, pengalaman mengajar juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin lama masa kerja guru maka semakin banyak juga pengalaman mengajarnya sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru juga bertambah yang nantinya akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

B. Kajian Pustaka Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang telah ada sebelumnya dan mengandung satu atau lebih variabel yang sama, sehingga dapat dijadikan acuan dan pendukung dalam sebuah penelitian yang baru. Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian sebelumnya, terdapat beberapa uraian literatur yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian di antaranya sebagai berikut:

³¹ Eliyanto dan Udik Budi Wibowo, “Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2013), hlm. 36.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sahari, Institut Agama Islam Negeri Manado dengan judul “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Likupang*”. Hasil penelitian menunjukkan variabel-variabel independen yang meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan dengan profesionalisme guru, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.³²
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati, Universitas Muhammadiyah Bone dengan judul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Kabupaten Bone*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Bone dan (2) variabel tingkat pendidikan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Bone.³³

³² Sahari, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Likupang”, *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'*, (Vol. 9, No. 1, tahun 2015), hlm. 62-86.

³³ Kasmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Kabupaten Bone”, *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, (Vol. 6, No. 1, Juni 2021), hlm. 18-28.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asyhariah, Universitas Islam Sumatera Utara dengan judul “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) uji secara serempak pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 atau 55,4%. (2) secara parsial, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330 atau 33,0%. (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 atau 35,5%. (4) pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,365 atau 36,5%.³⁴

³⁴ Asyhariah, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat”, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, (Vol. 2, No. 2, Agustus 2020), hlm. 123-130.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mujiati, Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru (Studi di SMK Prisma dan SMK Pasundan 1 Kota Serang)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, ditunjukkan dengan nilai T-Hitung > T-Tabel ($9,896 > 1,669$). (2) pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru, ditunjukkan dengan nilai T-Hitung < T-Tabel ($1,041 < 1,669$). (3) bersama-sama, pelatihan dan pengalaman mengajar berpengaruh (91,3%) terhadap profesionalisme guru.³⁵
5. Penelitian yang dilakukan oleh Joni Roza, Pengembang Kelembagaan pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Tanah Datar*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan (26,50%) terhadap profesionalisme guru. (2) pengalaman mengajar guru memberikan kontribusi yang signifikan (26,00%) terhadap profesionalisme guru. (3) secara simultan, pelatihan dan pengalaman mengajar memberikan

³⁵ Mujiati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru (Studi di SMK Prisma dan SMK Pasundan 1 Kota Serang)”, *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 5, No. 2, Desember 2020), hlm. 193-212.

kontribusi yang signifikan (40,70%) terhadap profesionalisme guru.³⁶

6. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rakib dkk. Universitas Negeri Makassar dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru. (2) pengalaman mengajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru. (3) pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru.³⁷
7. Penelitian yang dilakukan oleh Uirma Triwi Deana dan Yurni Suasti, Jurusan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesional Guru Geografi SMA di Kabupaten Kampar*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara signifikansi ada pengaruh pelatihan terhadap profesional guru Geografi SMA Kabupaten Kampar. (2) secara signifikansi ada

³⁶ Joni Roza, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Tanah Datar”, *Jurnal al-Fikrah*, (Vol. 4, No. 2, Juli-Desember 2016), hlm. 137-146.

³⁷ Muhammad Rakib, 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, tahun 2016), hlm. 137-148.

pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesional guru Geografi SMA Kabupaten Kampar. (3) secara signifikansi ada pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesional guru Geografi SMA Kabupaten Kampar.³⁸

8. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfikri, Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Bireuen dan Marwan Staf Pengajar Universitas Almuslim dengan judul “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi dan Implementasinya pada Profesionalisme Guru (Studi Kasus Guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan aspek pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar guru terhadap tingkat kompetensi guru. (2) terdapat pengaruh yang signifikan aspek pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar guru terhadap tingkat profesionalisme guru. (3) pengaruh kompetensi yang dimiliki guru terhadap profesionalismenya sebesar 22,37 %.³⁹
9. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahmawati dkk. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako dengan

³⁸ Uirma Triwi Deana dan Yurni Suasti, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesional Guru Geografi SMA di Kabupaten Kampar”, *Jurnal Buana*, (Vol. 4, No. 4, tahun 2020), hlm. 839-844.

³⁹ Zulfikri dan Marwan, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi dan Implementasinya pada Profesionalisme Guru (Studi Kasus Guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen)”, *Jurnal Kebangsaan*, (Vol. 9, No. 17, Januari 2020), hlm. 13-23.

judul “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi secara simultan dan parsial mempengaruhi profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. (2) tidak ada perbedaan profesionalisme antara guru yang mengajar mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di SMK Negeri 3 Palu.⁴⁰

10. Penelitian yang dilakukan oleh Tuty Sariwulan dan Siti Hana Muchlisah, Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dengan judul “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Guru dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan, pengalaman mengajar guru dan kompensasi secara simultan dan sebagian mempengaruhi profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Swasta, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. (2) tidak ada perbedaan pada profesionalisme di antara guru yang mengajar mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di Madrasah Aliyah Swasta, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.⁴¹

⁴⁰ Sri Rahmawati, dkk., “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu”, *e-Jurnal Katalogis*, (Vol. 3, No. 12, Desember 2015), hlm. 67-75.

⁴¹ Tuty Sariwulan dan Siti Hana Muchlisah, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Guru dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur”, *Seminar Nasional, Call For Papers dan Workshop Program Kerja Apsibi*

Berdasarkan penelitian yang sudah dipaparkan di atas merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian ini, penelitian tersebut memiliki persamaan yaitu meneliti tentang pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, dan profesionalisme guru. Namun, penelitian yang telah dipaparkan juga memiliki perbedaan pada tempat penelitian, subjek penelitian, dan pada sebagian penelitian tersebut ada yang berbeda baik variabel bebas maupun variabel terikatnya dengan penelitian ini. Beberapa penelitian yang telah dipaparkan, belum secara khusus membahas mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, sehingga penelitian ini layak untuk dilaksanakan.

C. Rumusan Hipotesis

Untuk memudahkan pencarian data yang dibutuhkan, ada baiknya hipotesis penelitian dirumuskan terlebih dahulu agar pencarian data menjadi lebih mudah. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴²

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2019, (Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat, 11-13 Oktober 2019), hlm. 1-7.

⁴² Lijan P. Sinambela dan Sarton Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), hlm. 99.

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
2. Terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode penelitian studi korelasional. Pendekatan kuantitatif adalah salah satu upaya penelitian ilmiah yang didasarkan pada filosofi positivisme logis yang bekerja dengan aturan ketat terkait logika, hukum-hukum, kebenaran, dan prediksi. Penelitian kuantitatif berfokus pada proses kerja yang berlangsung dengan ringkas, terbatas, dan membagi masalah menjadi bagian-bagian yang dapat diukur atau dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menguji teori, menentukan kausalitas variabel, dan pencarian umum yang memiliki nilai prediktif (untuk memprediksi suatu gejala).¹

Studi korelasional adalah penelitian yang mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lainnya. Derajat hubungan antar variabel dinyatakan dalam satu indeks yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menunjukkan besar kecilnya hubungan antar variabel.² Pada penelitian ini, peneliti

¹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 174.

² Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 201.

ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Penelitian ini dilakukan setelah proposal penelitian disetujui dan dilaksanakan kurang lebih selama 1 bulan yaitu mulai tanggal 21 November sampai dengan 18 Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu objek/subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³ Sedangkan sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara yang berjumlah 52 guru.

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.⁵ Teknik pengambilan sampel ini

³ Lijan P. Sinambela dan Sarton Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), hlm. 158.

⁴ Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 160.

⁵ Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 171.

meliputi *sampling* sistematis, *sampling* kuota, sampel aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh, *snowball sampling*, dan *convenience sampling*.

Berdasarkan jumlah guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal tersebut sering terjadi ketika jumlah populasinya relatif kecil.⁶ Jadi seluruh guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara yang berjumlah 52 guru, semuanya merupakan populasi penelitian. Dalam penelitian ini, tidak menggunakan sampel penelitian sehingga populasi diteliti semua.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Kata “variabel” hanya terdapat dalam penelitian kuantitatif. Hal tersebut dikarenakan penelitian kuantitatif memiliki pandangan bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan menjadi variabel-variabel.⁷ Creswell (dalam Sugiyono, 2018: 96) menyatakan “*variable refer to characteristic or attribute of individual or an organization that can be measured or observed and that varies among the people or organization being studied. A variable typically will vary in two or more categories or on a continuum of scores, and it can be*

⁶ Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 173.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 95.

measured".⁸ Jadi variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, orang, organisasi atau kegiatan yang menunjukkan variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan indikator penelitian adalah setiap ciri, karakteristik, atau ukuran yang dapat mengindikasikan dan menunjukkan adanya perubahan yang terjadi dalam bidang tertentu.

Variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat disebut juga variabel tidak bebas (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau terpengaruh dalam hubungan antara dua variabel.⁹ Variabel terikat disimbolkan dengan Y. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dan pengaruhnya terhadap variabel terikat diuji atau diselidiki.¹⁰ Variabel bebas disimbolkan dengan X. Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel X_1 dan X_2 . Variabel X_1 adalah pelatihan guru sedangkan variabel X_2 adalah pengalaman mengajar guru.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen ...*, hlm. 96.

⁹ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2020), hlm. 28.

¹⁰ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 28.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Pelatihan (X ₁)	a. Lama Pelatihan	1, 2, 4, 11	4
		b. Relevansi antara Materi Pelatihan dengan Mata Pelajaran	5, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 18, 19	10
		c. Tingkat Pelatihan	3, 12, 13, 14, 15, 20	6
2.	Pengalaman Mengajar (X ₂)	a. Lama Waktu atau Masa Kerja	21, 22, 23, 24, 25	5
		b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	8
		c. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	7
3.	Kinerja Guru (Y)	a. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47	7
		b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56	9
		c. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65	9

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel-variabel yang akan diukur dan apa saja yang diharapkan dari responden.¹¹ Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti mendapatkan data yang mendalam dan akurat berupa pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Kemudian data tersebut diolah menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengetahui hasilnya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mencari data terkait hal-hal atau variabel yang dapat berupa catatan, surat kabar, majalah, transkrip, buku, agenda, notulen rapat, prasasti, dan sebagainya.¹² Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, daftar nama guru, dan informasi tentang SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen ...*, hlm. 230.

¹² Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 100.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan untuk umum. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menganalisis data penelitian yang dilakukan pada populasi tanpa mengambil sampel. Penyajian data dalam statistik deskriptif antara lain melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram.¹³

Statistik deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, memprediksi melalui analisis regresi, dan membandingkan rata-rata data populasi atau sampel penelitian. Hal yang perlu diketahui dalam statistik deskriptif adalah analisis korelasi, analisis regresi, dan perbandingan rata-rata data populasi atau sampel tidak perlu diuji signifikansinya. Jadi, dapat diketahui bahwa secara teknis dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi dan tidak ada taraf kesalahan. Hal tersebut dikarenakan peneliti tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.¹⁴

Jadi, penelitian pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara ini dianalisis menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 207-208.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 209.

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan merupakan analisis penelitian pertama kali yang dilakukan dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden ke dalam tabel data frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, di mana masing-masing butir angket diberikan alternatif jawaban. Untuk mempermudah penggolongan data statistiknya, maka setiap butir angket penelitian diberi skor sebagai berikut:

a. Angket Pelatihan Guru

- 1) Untuk alternatif jawaban A dengan bobot skor 4
- 2) Untuk alternatif jawaban B dengan bobot skor 3
- 3) Untuk alternatif jawaban C dengan bobot skor 2
- 4) Untuk alternatif jawaban D dengan bobot skor 1

b. Angket Pengalaman Mengajar Guru

- 1) Untuk alternatif jawaban A dengan bobot skor 4
- 2) Untuk alternatif jawaban B dengan bobot skor 3
- 3) Untuk alternatif jawaban C dengan bobot skor 2
- 4) Untuk alternatif jawaban D dengan bobot skor 1

c. Angket Kinerja Guru

- 1) Untuk alternatif jawaban SL (Selalu) dengan bobot skor 4
- 2) Untuk alternatif jawaban SR (Sering) dengan bobot skor 3

- 3) Untuk alternatif jawaban KK (Kadang-Kadang) dengan bobot skor 2
- 4) Untuk alternatif jawaban TP (Tidak Pernah) dengan bobot skor 1

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji penelitian yang biasanya menggunakan kuesioner atau angket dalam teknik pengumpulan datanya. Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan seberapa akurat suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang.¹⁵

Instrumen yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel artinya instrumen tersebut menghasilkan data yang sama ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama beberapa kali.¹⁶ Jadi, penggunaan instrumen yang valid dan reliabel ketika mengumpulkan data diharapkan hasil penelitiannya menjadi valid dan reliabel juga.

¹⁵ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 14.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 173.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti gagal mengukur apa yang hendak diukur sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat dipercaya. Oleh karena itu, item kuesioner yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.¹⁷ Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan metode Korelasi *Product Moment Pearson*. Korelasi *Pearson* adalah teknik mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total instrumen penelitian.

Untuk menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak dengan membandingkan r-hasil dengan r-tabel. Bila koefisien korelasi sama atau lebih besar dari r-tabel maka butir instrumen dinyatakan valid. Cara lainnya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,050 maka butir instrumen juga dikatakan valid. Dari hasil uji validitas, butir soal yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan. Sedangkan butir soal yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data. Instrumen penelitian diujikan kepada 30 responden dengan taraf signifikan 5% maka didapat $r\text{-tabel} = 0,3610$.

¹⁷ Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data ...*, hlm. 14.

Dari uji validitas masing-masing variabel dapat diketahui jumlah instrumen yang valid dan tidak valid dengan perincian pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X_1)

No.	Indikator	Item	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Lama Pelatihan	P1	0,001	VALID
		P2	0,000	VALID
		P4	0,046	VALID
		P11	0,000	VALID
2.	Relevansi antara Materi Pelatihan dengan Mata Pelajaran	P5	0,000	VALID
		P6	0,000	VALID
		P7	0,000	VALID
		P8	0,000	VALID
		P9	0,000	VALID
		P10	0,000	VALID
		P16	0,000	VALID
		P17	0,002	VALID
		P18	0,000	VALID
		P19	0,002	VALID
3.	Tingkat Pelatihan	P3	0,015	VALID
		P12	0,002	VALID
		P13	0,000	VALID
		P14	0,000	VALID
		P15	0,000	VALID
		P20	0,000	VALID

Untuk analisis variabel pelatihan diketahui bahwa 20 pertanyaan semuanya valid atau mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,050. Sehingga 20 pertanyaan tersebut sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel pelatihan.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman Mengajar (X_2)

No.	Indikator	Item	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Lama Waktu atau Masa Kerja	P21	0,239	TIDAK VALID
		P22	0,009	VALID
		P23	0,000	VALID
		P24	0,279	TIDAK VALID
		P25	0,512	TIDAK VALID
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	P26	0,001	VALID
		P27	0,000	VALID
		P28	0,166	TIDAK VALID
		P29	0,000	VALID
		P30	0,000	VALID
		P31	0,000	VALID
		P32	0,000	VALID
		P33	0,000	VALID
3.	Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan	P34	0,000	VALID
		P35	0,002	VALID
		P36	0,062	TIDAK VALID
		P37	0,018	VALID
		P38	0,010	VALID
		P39	0,009	VALID
		P40	0,000	VALID

Untuk analisis variabel pengalaman mengajar diketahui bahwa dari 20 pertanyaan, terdapat 5 pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,050 yaitu pertanyaan nomor 1, 4, 5, 8 dan 16 sehingga dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Hal ini dikarenakan pertanyaan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel pengalaman mengajar.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No.	Indikator	Item	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran	P41	0,001	VALID
		P42	0,186	TIDAK VALID
		P43	0,033	VALID
		P44	0,003	VALID
		P45	0,004	VALID
		P46	0,001	VALID
		P47	0,000	VALID
2.	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	P48	0,000	VALID
		P49	0,022	VALID
		P50	0,006	VALID
		P51	0,043	VALID
		P52	0,009	VALID
		P53	0,000	VALID
		P54	0,108	TIDAK VALID
		P55	0,096	TIDAK VALID
P56	0,049	VALID		
3.	Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	P57	0,030	VALID
		P58	0,005	VALID
		P59	0,000	VALID
		P60	0,010	VALID
		P61	0,002	VALID
		P62	0,001	VALID
		P63	0,013	VALID
		P64	0,000	VALID
		P65	0,000	VALID

Untuk analisis variabel kinerja diketahui bahwa dari 25 pernyataan, terdapat 3 pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,050 yaitu pernyataan nomor 2, 14, dan 15 maka dikeluarkan dari daftar pernyataan.

Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang. Item kuesioner (angket) yang tidak reliabel menyebabkan pengukuran menjadi tidak konsisten sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.¹⁸ Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan metode *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui apakah data hasil angket itu reliabel atau tidak dengan melihat hasil analisis uji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* sama atau lebih besar dari 60% = 0,6 maka tiap butir pertanyaan/pernyataan pada angket dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas instrumen variabel pelatihan (X_1) diperoleh hasil 0,938 karena hasil tersebut lebih dari 0,6 maka butir soal uji coba instrumen pelatihan dinyatakan **reliabel**. Selanjutnya uji reliabilitas instrumen variabel pengalaman mengajar (X_2) diperoleh hasil 0,892 karena hasil tersebut lebih dari 0,6 maka butir soal uji coba instrumen pengalaman mengajar dinyatakan **reliabel**. Kemudian untuk uji reliabilitas instrumen variabel kinerja (Y) diperoleh hasil 0,873 karena

¹⁸ Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data ...*, hlm. 30.

hasil tersebut lebih dari 0,6 maka butir soal uji coba instrumen kinerja guru dinyatakan **reliabel**.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian kuantitatif membutuhkan pengujian persyaratan analisis sehingga dapat dilakukan analisis datanya. Artinya jika salah satu dari uji persyaratan tidak terpenuhi, maka analisis kuantitatif sesungguhnya tidak dapat dilanjutkan. Adapun uji persyaratan yang dimaksud yaitu uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Jadi, data yang berdistribusi normal menjadi prasyarat agar data tersebut dapat dianalisis.¹⁹ Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau

¹⁹ Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 324-334.

kolinieritas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang kuat atau korelasi yang tinggi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Jika terdapat korelasi yang tinggi maka ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal tersebut tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.²⁰ Uji multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan metode *Collinearity Diagnostics*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendeteksiannya dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika pada grafik tampak titik-titik menyebar dan tidak terjadi pola tertentu maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.²¹ Uji heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan metode Grafik *Scatterplot*.

²⁰ Dedek Andrian, dkk., *Metodologi dan Aplikasi Statistik*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), hlm. 81.

²¹ Andrian, dkk., *Metodologi dan Aplikasi Statistik ...*, hlm. 92.

4. Analisis Regresi

Analisis regresi diperlukan untuk memprediksi berapa kenaikan atau penurunan pada variabel terikat jika terjadi perubahan kenaikan atau penurunan terhadap variabel bebas. Regresi merupakan metode prediksi ilmiah dan banyak digunakan khususnya dalam dunia industri. Model prediksi yang dilakukan yaitu dalam hubungan linier, maka dari itu disebut regresi linier. Dengan kata lain, regresi linier hanya digunakan jika hubungan linier bukan hubungan yang kurvilinear.²²

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga yang akan diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja guru (Y).
- 2) Pengaruh pengalaman mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga yang akan diketahui adalah pengaruh pelatihan (X_1) dan pengalaman mengajar (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

²² Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 355-356.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilitas yang dipakai untuk menentukan apakah suatu hipotesis merupakan pernyataan yang masuk akal. Pengujian hipotesis adalah suatu keharusan dalam penelitian kuantitatif. Artinya hipotesis yang diajukan akan diuji kebenarannya apakah diterima atau ditolak. Biasanya hipotesis diajukan dengan dua model yakni hipotesis kerja (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif dirancang untuk diterima, sedangkan hipotesis nol untuk ditolak. Oleh karena itu, hipotesis alternatif dalam bentuk positif, sedangkan hipotesis nol dalam bentuk negatif. Prosedur yang memungkinkan peneliti menerima atau menolak hipotesis inilah yang dinamakan uji hipotesis.²³

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial atau individual variabel bebas (variabel independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen), sehingga yang akan diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
- 2) Secara parsial pengalaman mengajar (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

²³ Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 364.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga yang akan diketahui adalah secara simultan pelatihan (X_1) dan pengalaman mengajar (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara merupakan Sekolah Menengah Pertama yang berada di sebuah desa, tepatnya berlokasi di Desa Gemiring Lor. Letak SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara sangat strategis karena tepat di depan kantor Kecamatan Nalumsari dan juga di depan Puskesmas Nalumsari II. Dulunya, SMP Negeri 2 Nalumsari adalah SMP Negeri 2 Mayong. Namun karena adanya pemecahan kecamatan, maka SMP Negeri 2 Mayong Jepara diganti menjadi SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

Berikut ini adalah profil SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara:

- a. Nama Sekolah : SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara
- b. NPSN : 20318393
- c. Alamat Sekolah : Gemiring Lor RT 01 RW 01,
Nalumsari, Jepara, Kode Pos 59466
- d. Nomor Telepon : 02917512111
- e. Email : smpn.2.nalumsari@gmail.com
- f. Website : <http://smpn2nalumsari.sch.id/>
- g. Status : Terakreditasi A
- h. Tahun Didirikan : 1984
- i. Luas Tanah : 25.000 m²
- j. Status Bangunan : Hak Milik / Wakaf

2. Visi dan Misi SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

a. Visi

“Berbudi Pekerti Luhur, Berprestasi, Tangguh, dan Berwawasan Lingkungan”.

Dengan indikator:

- 1) Unggul dalam IMTAQ.
- 2) Memiliki tenaga edukatif dan non-edukatif yang handal.
- 3) Handal dalam pengelolaan dan pembeayaan.
- 4) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.
- 5) Unggul dalam sikap dan karakter bangsa.
- 6) Menghormati dan bersikap sopan kepada sesama, sesuai dengan lingkungan dan budaya bangsa.
- 7) Mendahulukan kepentingan umum daripada pribadi.
- 8) Berprestasi tinggi dalam bidang akademik dan non-akademik.
- 9) Mampu bersaing untuk memasuki jenjang pendidikan lebih tinggi sesuai dengan bakat dan minat.

b. Misi

SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara tumbuh dan berkembang dengan misi:

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien.
- 2) Mendorong dan membantu setiap siswa mengenal potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.

- 3) Mengelola tempat ibadah sebagai sarana kegiatan keagamaan.
- 4) Mengadakan pembinaan dan penyiapan lomba mata pelajaran, keagamaan, dan olahraga.
- 5) Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang dianut dalam rangka meningkatkan keimanan dan ketaqwaan.
- 6) Mengintegrasikan materi pembelajaran dengan iman dan taqwa.
- 7) Memberi motivasi belajar kepada siswa secara maksimal, serta
- 8) Mengelola dan memberdayakan lingkungan sekitar secara efektif dan optimal.¹

3. Letak Geografis SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara yang beralamat di Jl. Raya Gemiring Lor ini berbatasan dengan:

- | | |
|-----------------|--|
| Sebelah Utara | : Kantor Kecamatan Nalumsari dan
Puskesmas Nalumsari II |
| Sebelah Timur | : Pemukiman Warga |
| Sebelah Selatan | : Pemukiman Warga |
| Sebelah Barat | : Persawahan ² |

¹ Dokumen SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, dikutip 25 November 2022.

² Observasi Peneliti pada 25 November 2022.

B. Deskripsi Data

Sebelum proses analisis data, penelitian ini terlebih dahulu akan mendeskripsikan persepsi guru tentang pelatihan, persepsi tentang pengalaman guru, dan persepsi tentang kinerja guru SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Data tersebut diperoleh dari pengisian instrumen kuesioner (angket) yang telah diberikan kepada 52 responden. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada deskripsi sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Pelatihan (X_1)

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel pelatihan dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pelatihan sebanyak 20 butir pertanyaan yang valid dari 52 responden. Selanjutnya, peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil angket tersebut kemudian akan dihitung panjang kelas (interval kelas), nilai *mean*, serta standar deviasi mengenai pelatihan guru dengan rumus sebagai berikut:

a. Mencari *range* (r)

$$\begin{aligned} r &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 79 - 31 \\ &= 48 \end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas (k)

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$\begin{aligned}
 k &= 1 + 3,3 \log 52 \\
 &= 1 + 3,3 (1,72) \\
 &= 1 + 5,676 \\
 &= 6,676 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

c. Menentukan interval kelas (i)

$$\begin{aligned}
 i &= \frac{r}{k} \\
 &= \frac{48}{7} \\
 &= 6,86 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X₁)

Interval Kelas	Titik Tengah Interval (x _i)	Frekuensi (f _i)	Frekuensi Relatif (%)	f _i · x _i
31 – 37	34	3	5,8	102
38 – 44	41	4	7,7	162
45 – 51	48	7	13,5	336
52 – 58	55	18	34,6	990
59 – 65	62	15	28,8	930
66 – 72	69	2	3,8	138
73 – 79	76	3	5,8	228
Jumlah (Σ)		52	100%	2886

d. Mencari nilai rata-rata (*mean*)

$$\begin{aligned}
 \bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i} \\
 &= \frac{2886}{52} \\
 &= 55,5
 \end{aligned}$$

Tabel 4.2
Distribusi Nilai Mean Variabel Pelatihan (X_1)

x_i	\bar{x}	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	f_i	$f_i(x_i - \bar{x})^2$
34	55,5	-21,5	462,25	3	1386,75
41	55,5	-14,5	210,25	4	841
48	55,5	-7,5	56,25	7	393,75
55	55,5	-0,5	0,25	18	4,5
62	55,5	6,5	42,25	15	633,75
69	55,5	13,5	182,25	2	364,5
76	55,5	20,5	420,25	3	1260,75
Jumlah (Σ)				52	4885

e. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}
 SD &= \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum f_i}} \\
 &= \sqrt{\frac{4885}{52}} \\
 &= \sqrt{93,94} \\
 &= 9,69
 \end{aligned}$$

f. Menentukan interval kategori

Berdasarkan hasil di atas, maka peneliti membuat pengkategorian untuk variabel pelatihan (X_1). Pengkategorian tersebut dibagi menjadi lima (5) interval kategori dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Skor terendah

$$\begin{aligned}
 &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden} \\
 &= 20 \times 1 \times 52 \\
 &= 1040
 \end{aligned}$$

2) Skor tertinggi

$$= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 20 \times 4 \times 52$$

$$= 4160$$

3) Total *range*

$$= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 4160 - 1040$$

$$= 3120$$

Jadi intervalnya adalah total *range* dibagi 5 kategori. Hasilnya adalah 624. Pengkategorian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Pengkategorian Variabel Pelatihan (X_1)

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
1040	1664	2288	2912	3536	4160

Dari perhitungan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa skor variabel pelatihan (X_1) yaitu sebesar 2886. Jika dilihat pada pengkategorian di atas, maka skor 2886 berada pada interval 2288 – 2912. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara masuk dalam kategori **cukup baik**.

2. Deskripsi Data Variabel Pengalaman Mengajar (X_2)

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel pengalaman mengajar dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pengalaman mengajar sebanyak 15 butir pertanyaan yang valid dari 52 responden. Selanjutnya, peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil angket tersebut kemudian akan dihitung panjang kelas (interval kelas), nilai *mean*, serta standar deviasi mengenai pengalaman mengajar dengan rumus sebagai berikut:

a. Mencari *range* (r)

$$\begin{aligned} r &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 60 - 31 \\ &= 29 \end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas (k)

$$\begin{aligned} k &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 52 \\ &= 1 + 3,3 (1,72) \\ &= 1 + 5,676 \\ &= 6,676 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

c. Menentukan interval kelas (i)

$$\begin{aligned} i &= \frac{r}{k} \\ &= \frac{29}{7} = 4,14 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Mengajar (X_2)

Interval Kelas	Titik Tengah Interval (x_i)	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (%)	$f_i \cdot x_i$
31 – 35	33	2	3,8	66
36 – 40	38	18	34,6	684
41 – 45	43	16	30,8	688
46 – 50	48	10	19,2	480
51 – 55	53	3	5,8	159
56 – 60	58	3	5,8	174
61 – 65	63	0	0	0
Jumlah (Σ)		52	100%	2251

d. Mencari nilai rata-rata (*mean*)

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i} \\ &= \frac{2251}{52} \\ &= 43,3 \end{aligned}$$

Tabel 4.5
Distribusi Nilai *Mean* Variabel Pengalaman Mengajar (X_2)

x_i	\bar{x}	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	f_i	$f_i(x_i - \bar{x})^2$
33	43,3	-10,3	106,09	2	212,18
38	43,3	-5,3	28,09	18	505,62
43	43,3	-0,3	0,09	16	1,44
48	43,3	4,7	22,09	10	220,9
53	43,3	9,7	94,09	3	282,27
58	43,3	14,7	216,09	3	648,27
63	43,3	19,7	388,09	0	0
Jumlah (Σ)				52	1870,68

e. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum f_i}} \\&= \sqrt{\frac{1870,68}{52}} \\&= \sqrt{35,98} \\&= 5,99\end{aligned}$$

f. Menentukan interval kategori

Berdasarkan hasil di atas, maka peneliti membuat pengkategorian untuk variabel pengalaman mengajar (X_2). Pengkategorian tersebut dibagi menjadi lima (5) interval kategori dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Skor terendah

$$\begin{aligned}&= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden} \\&= 15 \times 1 \times 52 \\&= 780\end{aligned}$$

2) Skor tertinggi

$$\begin{aligned}&= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden} \\&= 15 \times 4 \times 52 \\&= 3120\end{aligned}$$

3) Total *range*

$$\begin{aligned}&= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\&= 3120 - 780 \\&= 2340\end{aligned}$$

Jadi intervalnya adalah total *range* dibagi 5 kategori. Hasilnya adalah 468. Pengkategorian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Pengkategorian Variabel Pengalaman Mengajar (X_2)

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
			2251	
936	1248	1716	2184	2652
				3120

Dari perhitungan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa skor variabel pengalaman mengajar (X_2) yaitu sebesar 2251. Jika dilihat pada pengkategorian di atas, maka skor 2251 berada pada interval 2184 – 2652. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara masuk dalam kategori **baik**.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel kinerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket kinerja sebanyak 22 butir pernyataan yang valid dari 52 responden. Selanjutnya, peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan untuk paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil angket tersebut kemudian akan dihitung panjang kelas (interval kelas), nilai *mean*, serta standar deviasi mengenai kinerja guru dengan rumus sebagai berikut:

a. Mencari *range* (*r*)

$$\begin{aligned} r &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 83 - 50 \\ &= 33 \end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas (*k*)

$$\begin{aligned} k &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 52 \\ &= 1 + 3,3 (1,72) \\ &= 1 + 5,676 \\ &= 6,676 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

c. Menentukan interval kelas (*i*)

$$\begin{aligned} i &= \frac{r}{k} \\ &= \frac{33}{7} \\ &= 4,71 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Interval Kelas	Titik Tengah Interval (x_i)	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (%)	$f_i \cdot x_i$
50 – 54	52	1	1,9	52
55 – 59	57	6	11,55	342
60 – 64	62	12	23,1	744
65 – 69	67	13	25	871
70 – 74	72	6	11,55	432
75 – 79	77	9	17,3	693
80 – 84	82	5	9,6	410
Jumlah (Σ)		52	100%	3544

d. Mencari nilai rata-rata (*mean*)

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i} \\ &= \frac{3544}{52} \\ &= 68,2\end{aligned}$$

Tabel 4.8
Distribusi Nilai *Mean* Variabel Kinerja (Y)

x_i	\bar{x}	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	f_i	$f_i(x_i - \bar{x})^2$
52	68,2	-16,2	262,44	1	262,44
57	68,2	-11,2	125,44	6	752,64
62	68,2	-6,2	38,44	12	461,28
67	68,2	-1,2	1,44	13	18,72
72	68,2	3,8	14,44	6	86,64
77	68,2	8,8	77,44	9	696,96
82	68,2	13,8	190,44	5	952,2
Jumlah (Σ)				52	3230,88

e. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum f_i}} \\&= \sqrt{\frac{3230,88}{52}} \\&= \sqrt{62,13} \\&= 7,88\end{aligned}$$

f. Menentukan interval kategori

Berdasarkan hasil di atas, maka peneliti membuat pengkategorian untuk variabel kinerja (Y). Pengkategorian tersebut dibagi menjadi lima (5) interval kategori dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Skor terendah

$$\begin{aligned}&= \text{jumlah pernyataan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden} \\&= 22 \times 1 \times 52 \\&= 1144\end{aligned}$$

2) Skor tertinggi

$$\begin{aligned}&= \text{jumlah pernyataan} \times \text{nilai skor} \times \text{jumlah responden} \\&= 22 \times 4 \times 52 \\&= 4576\end{aligned}$$

3) Total *range*

$$\begin{aligned}&= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\&= 4576 - 1144 \\&= 3432\end{aligned}$$

Jadi intervalnya adalah total *range* dibagi 5 kategori. Hasilnya adalah 686,4. Pengkategorian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Pengkategorian Variabel Kinerja (Y)

	Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
				3544	
	1144	1830,4	2516,8	3203,2	3889,6
					4576

Dari perhitungan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa skor variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 3544. Jika dilihat pada pengkategorian di atas, maka skor 3544 berada pada interval 3203,2 – 3889,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara masuk dalam kategori **baik**.

C. Analisis Data

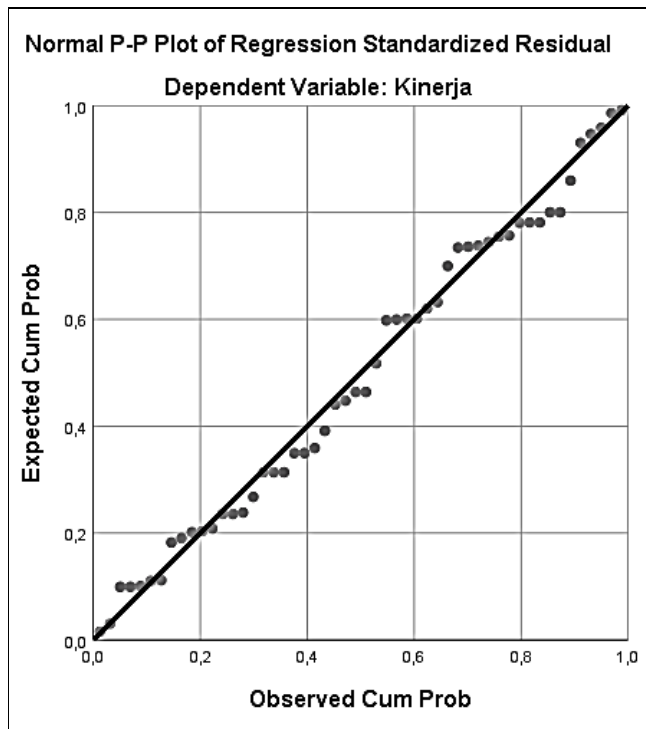
1. Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (1-Sample K-S) pada aplikasi *SPSS Statistics 25* dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai dari hasil uji

signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Normal Probability Plot



Hasil dari grafik *Normal P-P Plot* di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen kinerja (Y) memenuhi uji normalitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,93244773
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,065
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Hasil data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian **berdistribusi normal**.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Namun, jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Cara menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance*

inflation factor (VIF) dan nilai *tolerance*. Dengan kriteria nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,551	1,815
	Pengalaman Mengajar	,551	1,815

a. Dependent Variable: Kinerja

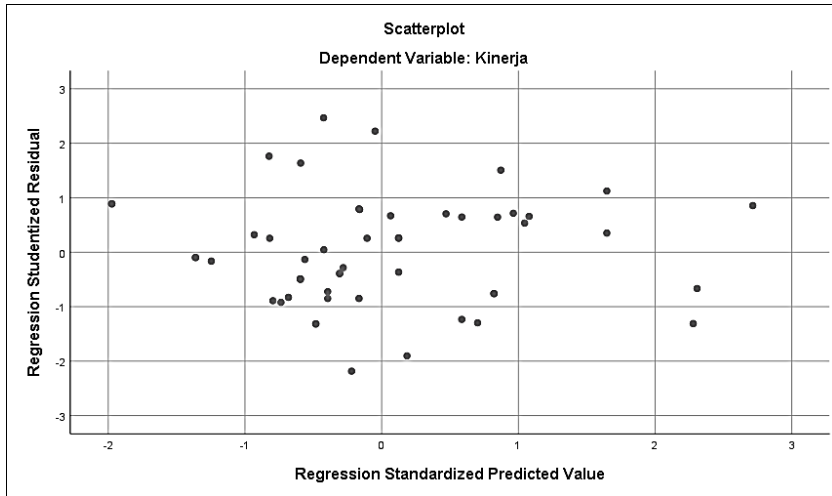
Hasil data pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan variabel pengalaman mengajar (X_2) mempunyai nilai *output* VIF yang sama yaitu sebesar $1,815 < 10$. Nilai *output tolerance* masing-masing variabel juga menunjukkan angka yang sama yaitu $0,551 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinieritas** antar variabel independen yang diteliti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari suatu residual. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel independen. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, maka disebut

homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil dari grafik *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada diagram tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas** pada model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Mengajar (X_2) terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	43,531	9,535
	Pelatihan	,118	,151
	Pengalaman Mengajar	,481	,225

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 43,531 + 0,118X_1 + 0,481X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta = 43,531 yang berarti bahwa jika variabel pelatihan dan pengalaman mengajar tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja guru diperoleh sebesar 43,531.
- b. Nilai koefisien variabel pelatihan (X_1) = 0,118 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,118.
- c. Nilai koefisien variabel pengalaman mengajar (X_2) = 0,481 menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman mengajar mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,481.

3. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial atau individual variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,566	,000
	Pelatihan	,782	,438
	Pengalaman Mengajar	2,143	,037

a. Dependent Variable: Kinerja

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Hasil uji t variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y)

Variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,438 > 0,05$ sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar $0,782 < \text{nilai } t\text{-tabel } (Dk = n - k - 1) = 2,009$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara” **Ditolak**.

2) Hasil uji t variabel pengalaman mengajar (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y)

Variabel pengalaman mengajar memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar $2,143 > \text{nilai } t\text{-tabel } (Dk = n - k - 1) = 2,009$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara” **Diterima**.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,409	2	442,705	6,760	,003 ^b
	Residual	3209,110	49	65,492		
	Total	4094,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar, Pelatihan

Hasil *output* SPSS pada gambar di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman mengajar memiliki nilai F-hitung sebesar 6,760 dengan nilai signifikan 0,003. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $6,760 > 3,19$ ($Dk = n - 3$

- 1 = 3,19) dan nilai signifikansi pada variabel pelatihan dan pengalaman mengajar lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar **secara simultan berpengaruh** terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

c. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,465 ^a	,216	,184	8,093	,216	6,760	2	49	,003	2,281

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan perolehan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar $0,184 = 18,4\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama memengaruhi variabel kinerja guru sebesar $18,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $81,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang diteliti.

4. Analisis Lanjut

Analisis korelasi antara variabel pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, baik secara parsial maupun secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

Hasil pengujian secara statistik dilanjutkan pengkategorian hasil penelitian sebagaimana yang telah tertuang dalam tabel 4.3 menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 55,5.

Dalam analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,361 termasuk dalam kategori cukup karena berada pada rentang 0,26 – 0,50.

Kemudian r-hasil pada analisis korelasi yang ditemukan sebesar 0,126 yang diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) maka hasilnya adalah 12,6%. Berarti dalam hal ini kontribusi dari variabel pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 12,6% dan sisanya 87,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan regresi $Y = 58,844 + 0,335X$, menunjukkan bahwa jika $x = 0$ maka diperoleh nilai pelatihan sebesar 58,844. Hal ini berarti apabila pelatihan tidak ada, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapatkan nilai 0,335. Namun apabila pelatihan mempunyai nilai 10 maka nilai kinerja $Y = 58,844 + 0,335 (10) = 58,844 + 3,35 = 62,194$.

Pada analisis uji hipotesis diperoleh t-hitung sebesar 0,782 dengan nilai signifikansi sebesar 0,438 lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis H1 dalam penelitian ini tidak terbukti yaitu “terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara”.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya, materi pelatihan tidak sesuai dengan materi pelajaran pada kurikulum yang berlaku atau yang digunakan di sekolah, materi pelatihan tidak tersampaikan dengan baik dalam pelatihan, serta guru tidak mengaplikasikan semua materi atau teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

Hasil pengujian secara statistik dilanjutkan pengkategorian hasil penelitian sebagaimana yang telah

tertuang dalam tabel 4.6 menunjukkan bahwa pengalaman mengajar yang dimiliki guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 43,3.

Dalam analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,461 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,461 termasuk dalam kategori cukup karena berada pada rentang 0,26 – 0,50.

Kemudian r-hasil pada analisis korelasi yang ditemukan sebesar 0,191 yang diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) hasilnya adalah 19,1%. Berarti dalam hal ini kontribusi dari variabel pengalaman mengajar terhadap kinerja guru sebesar 19,1% dan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan regresi $Y = 43,392 + 0,599X$, menunjukkan bahwa jika $x = 0$ maka diperoleh nilai pengalaman mengajar sebesar 43,392. Hal ini berarti apabila pengalaman mengajar tidak ada, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapatkan nilai 0,599. Namun apabila pengalaman mengajar mempunyai nilai 10 maka nilai kinerja $Y = 43,392 + 0,599 (10) = 43,392 + 5,99 = 49,382$.

Pada analisis uji hipotesis diperoleh t-hitung sebesar 2,143 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari

0,05. Maka hipotesis H2 dalam penelitian ini terbukti yaitu “terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara”.

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel pengalaman mengajar berpengaruh sebesar 19,1% terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Pengaruh variabel pengalaman mengajar ini terbilang cukup kecil, hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya, guru kurang ahli dalam menyiapkan bahan ajar, guru masih fokus pada buku teks atau pelajaran saja, ada kecenderungan dalam mempersiapkan bahan ajar lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja, serta kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan.

c. Pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

Hasil pengujian secara statistik dilanjutkan pengkategorian hasil penelitian sebagaimana yang telah tertuang dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 68,2.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai F-hitung sebesar $6,760 > F\text{-tabel}(3,19)$ dengan nilai signifikansi

sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,184 = 18,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel kinerja guru sebesar 18,4% sedangkan sisanya 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang diteliti. Maka hipotesis H3 dalam penelitian ini terbukti yaitu “terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel pelatihan dan pengalaman mengajar berpengaruh secara simultan sebesar 18,4% terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Pengaruh variabel pelatihan dan pengalaman mengajar ini terbilang cukup kecil, karena sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya, kurangnya motivasi guru serta inisiatif diri sendiri dalam mengikuti berbagai pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi sebagai pendidik, kurangnya evaluasi diri guru terhadap kemampuannya dalam proses belajar mengajar di kelas, dan tidak adanya tindak lanjut atau pendampingan dari kepala sekolah setelah diadakannya pelatihan agar guru benar-benar mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan yang disebabkan oleh berbagai faktor antara lain:

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara, sehingga apabila tempat penelitian berubah atau berbeda maka kemungkinan hasil penelitian juga berbeda.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 1 bulan yaitu mulai tanggal 21 November sampai dengan 18 Desember 2022, sehingga apabila penelitian dilaksanakan pada waktu lain maka kemungkinan hasil penelitian juga berbeda.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 52 guru, sehingga apabila populasi berubah atau jumlah populasinya berubah maka kemungkinan hasil penelitian juga berbeda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1, maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara” adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel pelatihan, maka tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel pengalaman mengajar, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara yaitu sebesar 18,4%.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, sebaiknya ada tindak lanjut atau pendampingan kepala sekolah setelah diadakannya pelatihan agar para guru benar-benar mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Penelitian ini memberikan informasi bahwa pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh pengalaman mengajar yang diteliti ternyata cukup kecil. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu didukung oleh motivasi dari kepala sekolah agar guru dapat menerapkan keterampilan, pengetahuan, dan ilmu yang dikuasai dengan baik, sehingga dapat menjalankan tugas sebagai pendidik dengan baik dan profesional.
3. Penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar yang diteliti ternyata cukup kecil. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru terlepas dari dua faktor yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya,

disarankan menggunakan indikator lain yang lebih relevan sehingga hasil penelitian bisa lebih baik.

C. Kata Penutup

Peneliti menyadari bahwasanya penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat. Kepada semua pihak, peneliti sangat berterima kasih serta tak lupa memohon petunjuk dan bimbingan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Andrian, Dedek, dkk., *Metodologi dan Aplikasi Statistik*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2019.
- Asyhariah, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri 050662 Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat", *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2020.
- Basri, Hasan dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Christina, *Pengalaman Sebagai Suatu Proses*, Bandung: Rosda Karya, 1991.
- Deana, Uirma Triwi dan Yurni Suasti, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesional Guru Geografi SMA di Kabupaten Kampar", *Jurnal Buana*, Vol. 4, No. 4, tahun 2020.
- Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Akasara, 2020.
- Eliyanto dan Udik Budi Wibowo, "Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, tahun 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

- Ikhrom, *Menyoal Kinerja Guru: Dampak Sertifikasi Guru?*, Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015.
- Kasmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Kabupaten Bone”, *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, Vol. 6, No. 1, Juni 2021.
- Kempa, Rudolf, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Ketrampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Ombak, 2015.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Latief, Abdul Madjid, *Evaluasi Kinerja SDM: Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian*, Ciputat: Haja Mandiri, 2014.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mujiati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru (Studi di SMK Prisma dan SMK Pasundan 1 Kota Serang)”, *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2, Desember 2020.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Payong, Marselus R., *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, Jakarta: Indeks, 2011.

- Priansa, Donni Juni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: Fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah, dan Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Priyatno, Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Rahmadhani, Reni, “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Guru”, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 6, tahun 2014.
- Rahmawati, Sri, dkk., “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu”, *e-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 12, Desember 2015.
- Rakib, Muhammad, 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, tahun 2016.
- Rofa’ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Roza, Joni, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Tanah Datar”, *Jurnal al-Fikrah*, Vol. 4, No. 2, Juli-Desember 2016.
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sahari, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Likupang”, *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’*, Vol. 9, No. 1, tahun 2015.
- Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*, Jakarta: Kencana, 2019.

- Sariwulan, Tuty dan Siti Hana Muchlisah, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Guru dan Kompetensi Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur”, *Seminar Nasional, Call For Papers dan Workshop Program Kerja Apsibi 2019*, Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat, 11-13 Oktober 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, Depok: Rajawali Pers, 2019.
- , *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*, Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- , *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suharsaputra, Uhar, *Menjadi Guru Berkarakter*, Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Sujiono, Yuliani Nurani, *Mengajar dengan Portofolio: Praktis Dilaksanakan di Perguruan Tinggi, SMA, SMP, SD yang sederajat serta di TK dan Kelompok Bermain*, Jakarta: Indeks, 2010.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012.

Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*.

Wiyani, Novan Ardy, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, Yogyakarta: Gava Media, 2019.

Zulfikri dan Marwan, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi dan Implementasinya pada Profesionalisme Guru (Studi Kasus Guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen)”, *Jurnal Kebangsaan*, Vol. 9, No. 17, Januari 2020.

LAMPIRAN I: ANGKET PENELITIAN PELATIHAN (X₁)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Mata Pelajaran yang Diampu :
Tingkat Pendidikan : SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai beberapa pertanyaan. Silakan untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan, kemudian pilihlah satu dari 4 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda silang (×) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Pilihan	Keadaan Bapak/Ibu
Selalu	Jika selalu melakukannya setiap hari/setiap waktu
Sering	Jika sering melakukannya
Kadang-Kadang	Jika melakukannya hanya pada waktu tertentu
Tidak Pernah	Jika sama sekali tidak pernah melakukannya

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Jawaban yang diberikan tidak memengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab sejujur-jujurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

I. ANGKET PELATIHAN GURU

- Berapakah jumlah pelatihan yang pernah Bapak/Ibu guru ikuti selama lima tahun terakhir?
 - Lebih dari 5 kali
 - 4 – 5 kali
 - 1 – 3 kali
 - Tidak pernah
- Berapa lama waktu salah satu pelatihan yang pernah Bapak/Ibu guru ikuti tersebut?

- a. Lebih dari 3 hari
b. 2 – 3 hari
- c. 1 hari
d. Tidak pernah
3. Pelatihan pada tingkat apa yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama menjadi guru?
- a. Nasional
b. Provinsi
- c. Kabupaten/Kota
d. Tidak pernah
4. Berapa lama Bapak/Ibu guru mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh MGMP?
- a. Lebih dari 64 jam
b. 32 – 56 jam
- c. 8 – 24 jam
d. Tidak pernah
5. Setelah mengikuti pelatihan, apakah Bapak/Ibu guru mendapatkan pengetahuan dan pemahaman bagaimana cara menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik?
- a. Selalu
b. Sering
- c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
6. Selama mengikuti pelatihan, apakah Bapak/Ibu guru mendapatkan bekal yang cukup untuk dapat menggunakan dan membuat alat peraga pembelajaran yang kreatif?
- a. Selalu
b. Sering
- c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
7. Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dalam kurikulum yang berlaku saat ini?
- a. Selalu
b. Sering
- c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
8. Apakah materi pelatihan memuat hal-hal baru dalam pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengawasan)?
- a. Selalu
b. Sering
- c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
9. Apakah pedoman pembuatan RPP telah tersampaikan dengan baik dan dapat dipahami oleh Bapak/Ibu guru dalam pelatihan?
- a. Selalu
b. Sering
- c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah

10. Setelah mengikuti pelatihan, apakah Bapak/Ibu guru memperoleh gambaran yang jelas bagaimana melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat ini?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
11. Apakah waktu yang disediakan dalam pelatihan mencukupi?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
12. Apakah cara penyampaian materi pelatihan mudah diterima dan dimengerti?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
13. Apakah isi dan metode bimbingan, serta desain pelatihan sudah baik?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
14. Apakah buku-buku yang dibutuhkan dalam pelatihan tersedia?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
15. Apakah pelatihan didukung dengan alat peraga yang relevan?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
16. Apakah Bapak/Ibu guru mengikuti pelatihan atas inisiatif sendiri dalam rangka meningkatkan kompetensi sebagai guru?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
17. Setelah mengikuti pelatihan, apakah Bapak/Ibu guru lebih disiplin dalam mengajar di sekolah?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah

18. Setelah mengikuti pelatihan, apakah Bapak/Ibu guru lebih taat pada aturan yang berlaku di sekolah?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
19. Apakah Bapak/Ibu guru merasa perlu adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diikuti sebagai acuan di masa yang akan datang?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
20. Setelah mengikuti berbagai pelatihan yang menunjang dalam meningkatkan kompetensi guru, apakah Bapak/Ibu merasa kinerja sebagai seorang pendidik meningkat?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

LAMPIRAN II: ANGKET PENELITIAN PENGALAMAN MENGAJAR (X₂)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Mata Pelajaran yang Diampu :
Tingkat Pendidikan : SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai beberapa pertanyaan. Silakan untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan, kemudian pilihlah satu dari 4 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda silang (×) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Pilihan	Keadaan Bapak/Ibu
Selalu	Jika selalu melakukannya setiap hari/setiap waktu
Sering	Jika sering melakukannya
Kadang-Kadang	Jika melakukannya hanya pada waktu tertentu
Tidak Pernah	Jika sama sekali tidak pernah melakukannya

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Jawaban yang diberikan tidak memengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab sejujur-jujurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

II. ANGKET PENGALAMAN MENGAJAR GURU

1. Pada saat menempuh profesi sebagai seorang guru, apakah Bapak/Ibu mempelajari dalam mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

2. Selama menjalani profesi sebagai seorang guru, apakah Bapak/Ibu memperoleh pemahaman dan kemampuan dalam mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
3. Selama Apakah Bapak/Ibu guru membaca materi pelajaran sebelum mengajar di kelas?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu guru memberikan materi pelajaran sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
5. Apakah Bapak/Ibu guru melakukan tanya jawab untuk mengetahui kemampuan awal siswa?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
6. Apakah Bapak/Ibu guru membuat data perkembangan siswa dengan rapi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
7. Apakah Bapak/Ibu guru memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang bermasalah dalam pelajaran?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
8. Apakah Bapak/Ibu guru mengkorelasikan dengan mata pelajaran lain dalam proses pembelajaran?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

9. Apakah Bapak/Ibu guru mengambil materi pelajaran dari internet seperti majalah, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan mata pelajaran yang akan diajarkan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
10. Apakah Bapak/Ibu guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
11. Apakah Bapak/Ibu guru menguasai struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
12. Apakah Bapak/Ibu guru menghilangkan rasa bosan siswa dengan mengajak belajar di luar kelas?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
13. Apakah Bapak/Ibu guru membuat alat peraga sendiri jika tidak tersedia di sekolah?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
14. Apakah Bapak/Ibu guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi baik dengan guru maupun dengan siswa?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
15. Apakah Bapak/Ibu guru menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

LAMPIRAN III: ANGKET PENELITIAN KINERJA (Y)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Tingkat Pendidikan : SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai beberapa pernyataan. Silakan untuk membaca dan memahami setiap pernyataan, kemudian pilihlah satu dari 4 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

Pilihan	Keadaan Bapak/Ibu
SL: Selalu	Jika selalu melakukannya setiap hari/setiap waktu
SR: Sering	Jika sering melakukannya
KK: Kadang-Kadang	Jika melakukannya hanya pada waktu tertentu
TP: Tidak Pernah	Jika sama sekali tidak pernah melakukannya

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Jawaban yang diberikan tidak memengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab sejujur-jujurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

III. ANGKET KINERJA GURU

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1.	Saya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran setiap pertemuan.				
2.	Saya menggunakan sumber buku acuan untuk keperluan pembelajaran.				

8

3.	Saya menyusun lembar kerja siswa (LKS).				
4.	Saya menyusun modul pembelajaran untuk mata pelajaran yang saya ampu.				
5.	Saya mengaitkan materi pelajaran dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan.				
6.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap perkembangan ilmu yang relevan dengan bidang yang saya ajarkan.				
7.	Saya melaksanakan berbagai strategi dan cara pengelolaan kelas.				
8.	Saya tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran.				
9.	Saya memotivasi siswa dalam melakukan berbagai kegiatan pembelajaran yang bersifat interaktif.				
10.	Saya memfasilitasi dan mendorong siswa menemukan dan merumuskan sendiri pengetahuan.				
11.	Saya menggunakan metode demonstrasi untuk memperjelas materi pembelajaran.				
12.	Saya melakukan uji coba metode baru untuk meningkatkan pembelajaran lebih efektif.				
13.	Saya memberi penguatan (<i>reinforcement</i>) kepada siswa dalam pembelajaran.				
14.	Saya melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan.				
15.	Saya memahami dan terampil menerapkan berbagai teknik evaluasi.				

16.	Saya memilih jenis tes sesuai materi pembelajaran.				
17.	Saya melakukan penilaian terhadap berbagai aspek seperti tugas terstruktur, aktivitas siswa di kelas, portofolio yang menggambarkan kualitas siswa.				
18.	Saya mengoreksi hasil pekerjaan siswa secara cermat dan obyektif.				
19.	Saya membahas hasil pekerjaan siswa atau hasil tes kepada siswa di depan kelas.				
20.	Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran lebih lanjut.				
21.	Saya menyusun kisi-kisi butir soal.				
22.	Saya membuat dan memiliki bank soal.				

LAMPIRAN IV: DAFTAR NAMA RESPONDEN

NO	NAMA	NIP	MATA PELAJARAN YANG DIAMPU
1	Drs. Masrukin, M.Pd	.196512251995121002	IPS
2	Siti Asiyah, S.Pd.Ek	.196707221989032000	IPS
3	Rakhmawati, S.Pd.	.196302051985012002	IPA
4	Khuzaini, S.Pd.	.196308151986011004	BK
5	Nur Kholis, S.Pd	.196806051996011001	SBD
6	Mahfudz, S.Ag., M.Pd.I	.196604271997031003	PAI
7	Sugino, S.Pd.Ek.	.196409151988031014	IPS
8	Moch. Hariyanto, S.Pd	.196603041989021003	Bhs Inggris
9	Drs. Edi Susanto	.196612251999031003	Bhs Indonesia
10	Eni Yulianti, S.Pd.M.Pd	.197607062006042009	Matematika
11	Uminarsih, S.Pd	.197006262004012001	IPA
12	Suyani, S.Pd	.197402092004012001	Prakarya
13	Drs. Sugeng Prihadi	.196703182005011004	PKN
14	Nur'aini Damayanti, S.E.	.197411072007012008	IPS
15	Edi Siswanto, S.Pd	.197105182007011008	IPS
16	Sri Eli Larasati, S.Pd.M.Pd	.197507252006042015	Prakarya
17	Ana Herawati, S.Pd	.197310102006042035	Bhs Inggris
18	Sugeng Sibyana, S.Pd	.197306162006041000	Bhs Inggris
19	Titik Aniyati, S.Pd	.196509182007012012	IPS
20	Mulyono, S.Pd	.196307112007011007	BK
21	Wiwik Widayati, S.Ag	.197103102007012012	PAI
22	Sri Mulyani, S.Pd	.197311252007012009	SBD
23	Nis Solikhah, S.Pd	.197603302008012004	Bhs Indonesia
24	Tri Harni Sulistyowati, S.Pd	.197801032007012005	Bhs Inggris
25	Sulistyani, S.Pd	.197105032005012007	Bhs Jawa
26	Tri Mulyaningsih, S.Pd	.197702092008012008	BK
27	Isnati Farida, S.Si	.198204032009022001	IPA
28	Roni Hardiansyah, S.Kom.	.197706202011011005	TIK
29	Triana Rahayuningsih, S.Si.	.197108042014062001	IPA
30	Gunawan Bayu Aji, S.Pd	.197802242014061001	PKN
31	Retna Asih, S.Pd	.197903272014062001	IPA
32	Qomariyah, S.Pd	.197708152008012013	Bhs Inggris,Indonesia
33	Berlian Adi Nugroho, S.Pd	.199207152015021001	Penjasorkes
34	Juni Rohmawati, S.Pd	.198106222021212005	Prakarya, Indonesia
35	Dian Insani, S.Pd	.199404042022212021	Matematika

36	Nimas Ajeng Indraswari, S.Pd	.199406152022212007	Bhs Indonesia
37	Maulidiya Fajar Isnaeni, S.Kom	.199507312022212018	TIK
38	Nilam Sari, S.Pd	.199607282022212004	Matematika
39	Titin Wulansari, S.Pd	.198409172022212020	Bhs Indonesia
40	Nurul Qomariah, S.Pd	.199002072021212012	Bhs Indonesia
41	Nurus Soim, S.Pd	.197509152021211006	PKN
42	Dian Nurima Rahmawati, S.Pd	.198601032022212029	Bhs Jawa, SBD
43	Ulya Farichda, S.Pd	.198207282022212020	BK
44	Hendro Wahyu P, S.Pd	-	BK
45	Kristanti Sinta Dwi, S.Pd	-	IPS, PKN
46	Candra Puspitasari, S.Pd	-	MTK, Jawa
47	Krisna Yulianti, S.Pd	-	Matematika
48	M. Yunal Putranto, S.Pd.	-	Matematika
49	Agil Handreansita, S.Pd	-	Penjasorkes
50	MH. Shofy Aula Muna, S.Pd	-	Penjasorkes
51	Faham Ilmi, S.Pd.I.	-	PAI
52	Imroatun Brilian, S.Pd.	-	TIK, Prakarya

LAMPIRAN V: DATA MENTAH JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL PELATIHAN (X₁)

		NOMOR BUTIR INSTRUMEN																										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	X1
R E S P O N D E N	R1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	R2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	R3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	R4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
	R5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	38
	R6	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
	R7	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	R8	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
	R9	2	3	2	3	2	1	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	R10	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	54
	R11	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72
	R12	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	49
	R13	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	58
	R14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	47
	R15	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	50
	R16	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	54
	R17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
	R18	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	55
	R19	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
	R20	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
	R21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
	R22	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
	R23	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
	R24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
	R25	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
	R26	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61

R27	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	4	4	4	2	53
R28	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
R29	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	56
R30	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	59
R31	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
R32	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	61
R33	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
R34	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	56
R35	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	55
R36	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
R37	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	73
R38	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	57
R39	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	31
R40	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	58
R41	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	54
R42	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51
R43	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	61
R44	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
R45	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	59
R46	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	31
R47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
R48	2	3	2	3	2	1	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	56
R49	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	50
R50	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	59
R51	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	56
R52	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	31

LAMPIRAN VI: DATA MENTAH JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL PENGALAMAN MENGAJAR (X₂)

		NOMOR BUTIR INSTRUMEN															X ₂
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
R1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	41
R2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	39
R3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	38
R4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
R5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	39
R6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	47
R7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49
R8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
R9	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	39
R10	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	37
R11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	55
R12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	41
R13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	37
R14	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	38
R15	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	40
R16	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37
R17	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	41
R18	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	36
R19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	46
R20	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	38
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	56
R22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	41
R23	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	43
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	54
R25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57
R26	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	42

R
E
S
P
O
N
D
E
N

R27	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	44
R28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	41
R29	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	39	
R30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	46		
R31	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	50		
R32	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42		
R33	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45		
R34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50		
R35	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	40		
R36	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	37		
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
R38	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	41		
R39	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	41		
R40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	37		
R41	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	37		
R42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49		
R43	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	42		
R44	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	46		
R45	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	43		
R46	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	41		
R47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31		
R48	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	39		
R49	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	40		
R50	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	46		
R51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	50		
R52	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	41		

LAMPIRAN VII: DATA MENTAH JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KINERJA (Y)

		NOMOR BUTIR INSTRUMEN																															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Y	
R1	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	58
R2	3	4	2	1	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	60		
R3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60		
R4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	66			
R5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	66			
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83			
R7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66			
R8	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75			
R9	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	65			
R10	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62			
R11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	82			
R12	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58			
R13	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	57			
R14	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65			
R15	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78			
R16	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	62			
R17	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	66			
R18	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	58			
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76			
R20	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64			
R21	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72			
R22	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	66			
R23	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70			
R24	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67			
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77			
R26	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62			
R27	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	55			
R28	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69			
R29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65			
R30	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61			

R
E
S
P
O
N
D
E
N

R31	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	76
R32	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	73
R33	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	74
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	77
R35	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	50
R36	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	83
R37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	83
R38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	83
R39	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	57
R40	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
R42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
R43	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	73
R44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	76
R45	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	70
R46	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
R47	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	66
R48	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	65
R49	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
R50	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	61
R51	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
R52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63

LAMPIRAN VIII: UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

		Pelatihan
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	,593**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,440*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	,367 [†]
	Sig. (2-tailed)	,046
	N	30
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 10	Pearson Correlation	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

		Pelatihan
Pertanyaan 11	Pearson Correlation	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 12	Pearson Correlation	,548**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Pertanyaan 13	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 14	Pearson Correlation	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 15	Pearson Correlation	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 16	Pearson Correlation	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 17	Pearson Correlation	,537**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Pertanyaan 18	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 19	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Pertanyaan 20	Pearson Correlation	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

LAMPIRAN IX: UJI VALIDITAS VARIABEL PENGALAMAN MENGAJAR

		Pengalaman Mengajar
Pertanyaan 21	Pearson Correlation	-,222
	Sig. (2-tailed)	,239
	N	30
Pertanyaan 22	Pearson Correlation	,467**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
Pertanyaan 23	Pearson Correlation	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 24	Pearson Correlation	,204
	Sig. (2-tailed)	,279
	N	30
Pertanyaan 25	Pearson Correlation	,125
	Sig. (2-tailed)	,512
	N	30
Pertanyaan 26	Pearson Correlation	,595**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Pertanyaan 27	Pearson Correlation	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 28	Pearson Correlation	,259
	Sig. (2-tailed)	,166
	N	30
Pertanyaan 29	Pearson Correlation	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 30	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

		Pengalaman Mengajar
Pertanyaan 31	Pearson Correlation	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 32	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 33	Pearson Correlation	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 34	Pearson Correlation	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pertanyaan 35	Pearson Correlation	,546**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Pertanyaan 36	Pearson Correlation	,345
	Sig. (2-tailed)	,062
	N	30
Pertanyaan 37	Pearson Correlation	,428 [†]
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	30
Pertanyaan 38	Pearson Correlation	,462 [†]
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30
Pertanyaan 39	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
Pertanyaan 40	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

LAMPIRAN X: UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Correlations

		Kinerja
Pernyataan 41	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Pernyataan 42	Pearson Correlation	,248
	Sig. (2-tailed)	,186
	N	30
Pernyataan 43	Pearson Correlation	,390 [†]
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	30
Pernyataan 44	Pearson Correlation	,530**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
Pernyataan 45	Pearson Correlation	,506**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
Pernyataan 46	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Pernyataan 47	Pearson Correlation	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pernyataan 48	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pernyataan 49	Pearson Correlation	,416 [†]
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	30
Pernyataan 50	Pearson Correlation	,489**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30

Correlations

		Kinerja
Pernyataan 51	Pearson Correlation	,371 [*]
	Sig. (2-tailed)	,043
	N	30
Pernyataan 52	Pearson Correlation	,472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
Pernyataan 53	Pearson Correlation	,704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pernyataan 54	Pearson Correlation	,299
	Sig. (2-tailed)	,108
	N	30
Pernyataan 55	Pearson Correlation	,309
	Sig. (2-tailed)	,096
	N	30
Pernyataan 56	Pearson Correlation	,362 [*]
	Sig. (2-tailed)	,049
	N	30
Pernyataan 57	Pearson Correlation	,397 [*]
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	30
Pernyataan 58	Pearson Correlation	,495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
Pernyataan 59	Pearson Correlation	,606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pernyataan 60	Pearson Correlation	,466 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30

Correlations

		Kinerja
Pemyataan 61	Pearson Correlation	,544**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Pemyataan 62	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Pemyataan 63	Pearson Correlation	,446*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	30
Pemyataan 64	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pemyataan 65	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

LAMPIRAN XI: UJI RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	20

2. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Mengajar (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	15

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	22

LAMPIRAN XII: UJI ASUMSI KLASIK

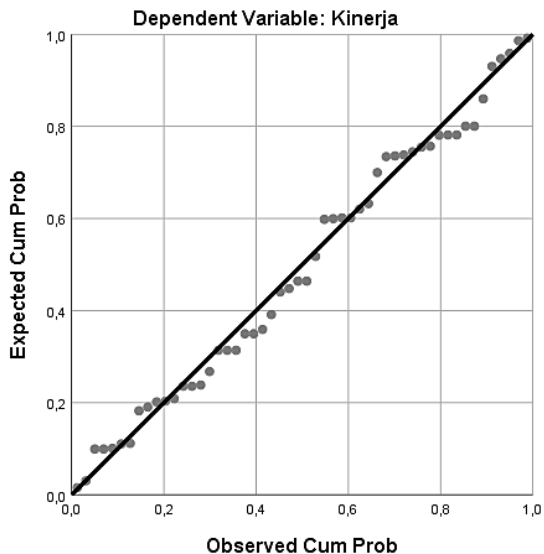
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,93244773
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,065
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

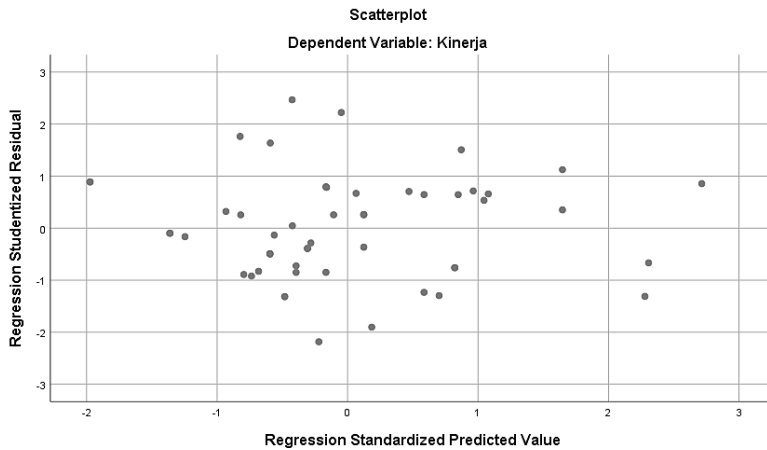


2. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,551	1,815
	Pengalaman Mengajar	,551	1,815

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN XIII: REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	43,531	9,535
	Pelatihan	,118	,151
	Pengalaman Mengajar	,481	,225

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN XIV: UJI HIPOTESIS

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Pelatihan	,438
	Pengalaman Mengajar	,037

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,409	2	442,705	6,760	,003 ^b
	Residual	3209,110	49	65,492		
	Total	4094,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar, Pelatihan

LAMPIRAN XV: UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.465 ^a	.216	.184	8,093	.216	6,760	2	49	.003	2,281

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN XVI: SURAT PENGANTAR 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: 4226/Un.10.3/D1/TA.00.01/08/2022

31 Agustus 2022

Lamp : -

Hal : Pengantar Pra Riset

a.n. : Darajatul Marfu'ah

NIM : 1803036110

Yth.

Kepala SMP Negeri 2 Nalumsari
di Jepara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

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

Nama : Darajatul Marfu'ah

NIM : 1803036110

Alamat : Bendanpete Rt 3/Rw 3, Nalumsari, Jepara

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

Pembimbing :

Dr. H. Abdul Wahid, 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 7 hari, mulai tanggal 31 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 6 September 2022.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Mahmud Junaedi

Tembusan :

Dekan FITK (sebagai laporan)

LAMPIRAN XIII: SURAT IZIN 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: 5456/Un.10.3/D1/TA.00.01/11/2022

21 November 2022

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset
a.n. : Darajatul Marfu'ah
NIM : 1803036110

Yth.
Kepala SMP Negeri 2 Nalumsari
di Jepara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Darajatul Marfu'ah
NIM : 1803036110
Alamat : Bendanpete Rt 3/Rw 3, Nalumsari, Jepara
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap
Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara

Pembimbing :
Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 bulan, mulai tanggal 21 November 2022 sampai dengan tanggal 18 Desember 2022.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Ma'ruf Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

LAMPIRAN XIV: SURAT KETERANGAN TELAH RISET



PEMERINTAH KABUPATEN JEPARA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA
SMP NEGERI 2 NALUMSARI
Jalan Gemiringlor, Nalumsari, Jepara, Telp. (0291) 7512111, 59466
E-mail : smpn.2.nalumsari@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No. 073/1299

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 2 Nalumsari Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, menerangkan bahwa :

Nama : Darajatul Marfu'ah
NIM : 1803036110
Progdi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S.1

Telah melaksanakan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 NALUMSARI JEPARA".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jepara, 8 Desember 2022
Kepala Sekolah

Drs. Masfukin, M.Pd
NIP. 196612251995121002

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Darajatul Marfu'ah
2. Tempat & Tgl. Lahir: Jepara, 27 Februari 2000
3. Alamat Rumah : Bendanpete RT 03 RW 03, Nalumsari,
Jepara, Kodepos 59466
HP : 085229721494
E-mail : darajatulmarfuah@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Pertiwi Bendanpete (2005 – 2006)
 - b. SD Negeri 3 Bendanpete (2006 – 2012)
 - c. SMP Negeri 2 Nalumsari Jepara (2012 – 2015)
 - d. SMA Negeri 1 Gebog Kudus (2015 – 2018)

Semarang, 29 Desember 2022



Darajatul Marfu'ah

NIM: 1803036110