

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA GURU**

**(Penelitian Pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



**uin**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Disusun oleh :

**Ajeng Parwati Irawan**

**NIM. 1192010009**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUNAN GUNUNG DJATI**

**BANDUNG**

**2023**

## ABSTRAK

**Ajeng Parwati Irawan. NIM 1192010009. 2023. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru* (Penelitian Pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang)**

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Karena pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) Pendidikan dan pelatihan guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang (2) Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang (3) Pengaruh pendidikan dan pelatihan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan metode verifikatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kusioner melalui google form yang disebar kepada responden sebanyak 70 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik melalui aplikasi SPSS Versi 26

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4.43 angka tersebut dikategorikan sangat tinggi. (2) Kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4,20 maka dikategorikan sangat tinggi. (3) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru dengan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai thitung  $8,202 >$  tabel  $0,235$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru di madrasah. Sedangkan Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru memiliki nilai R square sebesar 0,497 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel X Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel Y Kinerja Guru sebesar 49% sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran dan gaya kepemimpinan madrasah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, direkomendasikan kepada Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Sumedang untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, salah satu nya dengan pendidikan dan pelatihan guru.

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Guru

## **PERNYATAAN KARYA SENDIRI**

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ajeng Parwati Irawan
NIM	: 1192010009
Tempat Tanggal Lahir	: Bandung, 20 Mei 2001
Program	: Sarjana
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru (Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang)

Menyatakan sesungguhnya dengan penuh kesadaran bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri yang disusun sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Adapun pengecualian pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini dikutip dari hasil karya orang lain dengan menuliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, etik dan kaidah dalam penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari bahwa skripsi ini terbukti merupakan karya duplikat, plagiat, tiruan ataupun dibuat orang lain, maka saya menerima sanksi pencabutan penerimaan gelar yang diperoleh. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Bandung, 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan

**Ajeng Parwati Irawan**

1192010009

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU**  
(Penelitian di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Sumedang)

**SKRIPSI**

Oleh:

**AJENG PARWATI IRAWAN**

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Tanda Tangan

**Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA., Ph.D**

**NIP. 19690906199032004**

Dosen Pembimbing II

Tanda Tangan

**Dr. Pepen Supendi, M.Ag.**

**NIP.198407082016033014**

Dosen Penguji I

Tanda Tangan

**Dr. Hary Priatna Sanusi, S.Pd.I., M.Ag.**

**NIP. 197907182006041003**

Dosen Penguji II

Tanda Tangan

**Heny Mulyani, M.Pd**

**NIP. 198610312019032010**

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Manajemen Pendidikan Islam

**Dra. Irawan, S.Pd.,M.Hum**

**NIP. 197208221999031006**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam proposal ini berpedoman pada surat keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, sebagai berikut:

### A. Penulisan Huruf

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Diantara daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin ialah:

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	أ	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Şa	Ş	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ĥa	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan Ye
14	ص	Şad	Ş	Es (dengan titik di bawah)

15	ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
16	ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
17	ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
18	ع	`ain	`	Koma terbalik (di atas)
19	غ	Gain	G	Ge
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Mim	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Wau	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

## A. Vokal

Vokal dalam bahasa Arab terdiri dari vokal tunggal (*monoftong*) dan vokal rangkap (*diftong*), dengan uraian sebagai berikut:

### 1. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A

◌َ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

## 2. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap dalam Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا...	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
وَا...	Fathah dan Wau	Au	A dan U

Contoh:

- كَتَبَ kataba,
- فَعَلَ fa`ala,
- سَأَلَ suila,
- كَيْفَ kaifa,
- حَوْلَ haula.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Alhamdulillah, Atas Kehadirat Allah SWT., karena atas izin dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MAN Se Kota Bandung”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah limpah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya, serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari tidak akan terlepas dari kekurangan. Hal itu dikarenakan keterbatasan pengetahuan penulis sebagai insan yang senantiasa belajar secara berkesinambungan. Penulis ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pembuatan proposal skripsi ini :

1. Kedua orang tua, Bapak Dadang Irawan dan Ibu Wiwi Winarti, semoga Allah selalu menjaga dan diberikan kesehatan panjang umur. Beliau selalu memotivasi dan selalu memberikan dukungan penuh. Semua ini berkat doa dan kasih sayangmu yang selalu menyertaiku.
2. Prof. Dr. H. Rosihon Anwar, M.Ag., CHS., MCE. selaku Rektor UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Prof. Dr. Hj. Aan Hasanah, M.Ed., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Dr. Irawan, S.Pd., M.Hum., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Ibu Prof., Dra. Hj. Nina Nurmila, MA. Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyempurnaan proposal ini.
6. Bapak Dr. Pepen Supendi M.Ag. selaku Dosen pembimbing dua yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyempurnaan proposal ini.



7. Kepada sivitas akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan hingga terwujudnya proposal ini.
8. Sahabat - sahabat terbaik dari awal kuliah hingga saat ini dan untuk selama - lamanya, kalian yang selalu mengisi hari - hari indah penulis selama menjadi mahasiswa. Dea Herna Aprilia, Asna Aulia Nurkholis, Aulia Siti Sopa, Anisa Salsabila, Annisa Siti Sopianti, Atika Syahidah, Azkanadya Azahra Rivani, Ade Lela Latifah, Aulia Marrukirama terima kasih atas doa, semangat dan kebersamaannya selama ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa-mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas A dan angkatan 2019 yang selalu dan akan penulis cintai.
10. Kepada Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Sumedang yang telah memberikan izin kepada penulis agar dapat melaksanakan penelitian dengan penuh kelancaran.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terimakasih atas kebaikan dan bantuannya.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis berdo'a semoga pihak-pihak yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, menjadi amal ibadah dengan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Tentunya skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis akan karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pembaca, Aamiin.

Penulis

Ajeng Parwati Irawan

1192010009

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Hasil Penelitian .....	5
E. Kerangka Berpikir .....	6
F. Hipotesis.....	7
G. Penelitian Terdahulu.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	13
A. Pendidikan dan Pelatihan .....	13
1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	13
2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	14
3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	15
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan .....	16
5. Faktor-Faktor yang Mempegaruhi Pendidikan dan Pelatihan.....	18
6. Program Pendidikan dan Pelatihan.....	19
7. Indikator Pendidikan dan Pelatihan.....	20
8. Pendidikan dan Pelatihan dalam Pandangan Islam .....	21
B. Kinerja Guru.....	22
1. Pengertian Kinerja Guru.....	22
2. Aspek Keberhasilan Kinerja Guru.....	24

3.	Faktor-Faktor Kinerja Guru.....	24
4.	Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	28
5.	Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	28
6.	Indikator Kinerja Guru .....	29
7.	Kinerja Guru Dalam Pandangan Islam.....	29
8.	Relevansi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
A.	Pendekatan dan Metode Penelitian .....	33
B.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	34
1.	Jenis Data .....	34
2.	Sumber data .....	34
3.	Populasi dan Sampel .....	35
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
1.	Angket/Kuesioner.....	36
2.	Studi Dokumentasi .....	37
D.	Teknik Analisis Data.....	38
1.	Uji coba instrumen penelitian.....	38
2.	Analisis Statistik Infrensial .....	39
3.	Uji Asumsi Klasik .....	40
4.	Uji Hipotesis Penelitian.....	41
E.	Tempat, Waktu dan Jadwal Penelitian .....	43
1.	Lokasi penelitian .....	43
2.	Waktu Penelitian .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
A.	Deskripsi Data.....	45
1.	MAN 1 Sumedang.....	45
2.	MAN 2 Sumedang.....	47
B.	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	50
1.	Uji Coba Instrumen Penelitian .....	51
2.	Analisis Statistik Inferensial.....	53
3.	Uji Asumsi Klasik .....	60
4.	Uji Hipotesis Penelitian.....	63

C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang .....	64
2. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang .....	66
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang .....	68
4. Keterbatasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72
LAMPIRAN.....	77
RIWAYAT HIDUP.....	104

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian .....	35
Tabel 3. 2 Nilai Skala Likert .....	37
Tabel 3. 3 Lokasi Penelitian.....	43
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian .....	44
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	51
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y .....	53
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Instruktur.....	54
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Peserta Pelatihan .....	54
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Metode .....	55
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Materi Pelatihan .....	55
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Tujuan Pelatihan .....	56
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar .....	57
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Penguasaan Materi .....	57
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar .....	58
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Pemberian Tugas-Tugas Kepada Siswa .....	59
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi .....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas X Dan Y.....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Korelasi X Dan Y .....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana .....	63
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir .....	7
--	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	77
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	79
Lampiran 3 Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden.....	85
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X Pendidikan dan Pelatihan.....	91
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Guru .....	95
Lampiran 6 SK Pembimbing Skripsi .....	99
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian MAN 1 Sumedang .....	100
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian MAN 2 Sumedang .....	101
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian MAN 1 Sumedang.....	102
Lampiran 10 Surat Balasan Penelitian MAN 2 Sumedang.....	103

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pemerintahan di Indonesia harus terus berkarya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan, di antaranya adalah dengan peningkatan kompetensi guru. Keberhasilan pendidikan pada suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Berbagai kajian memberikan gambaran tentang peran strategis dan menentukan guru dapat mengantarkan keberhasilan pendidikan pada suatu negara. Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. (Irawan, 2019). Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk seseorang mendapatkan suatu pengetahuan. Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari pendidikan, karena pendidikan dapat mencerdaskan dan memperbaiki kualitas kehidupannya (Aristianingsih, Irawan, & Sulhan, 2014).

Pendidikan dan pelatihan, menurut Dessler (Wirotomo & Pasaribu, 2015), merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai tentang bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal



sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Prinsip keadilan dan transparansi diimplementasikan dalam mengevaluasi kinerja guru-guru dan memberikan penghargaan yang adil. Dengan cara ini, madrasah dapat memastikan bahwa siswa menerima pendidikan berkualitas tinggi sesuai dengan ajaran agama (Asy'ari, Makalao, & Irawan, 2023)

Kinerja selalu menjadi pusat perhatian dalam manajemen sekolah karena sangat berhubungan dengan produktivitas lembaga pendidikan. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Atau sebaliknya, banyak orang yang mau melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja (Susanto, 2016).

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan) (Rosdiana, 2015). Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

Adanya pelatihan membantu guru menjalankan proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik yang telah ditetapkan. Agar efektif, pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, dan menjadi kegiatan organisasi yang direncanakan dan dirancang untuk menggapai kebutuhan yang diinginkan.

Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Selain pendidikan dan pelatihan, motivasi juga memberikan pengaruh penting terhadap kinerja. Menurut (Wibowo, 2013) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama, strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat input oriented. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bila mana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Tingkat kinerja guru di banyak sekolah terbilang masih memiliki beberapa permasalahan diantaranya, masih banyak guru yang jarang masuk kelas untuk melaksanakan tugas mengajarnya, guru masih banyak yang tidak bersemangat dalam mengajar serta kurang terjalannya komunikasi dengan baik, masih lemah dan minimnya perencanaan program kegiatan pembelajaran. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan fakta lapangan bahwasanya di MAN 1 Sumedang diklat guru yang pernah mengikutsertakan seluruh guru dan beberapa guru dari luar MAN 1 Sumedang (anggota kelompok kerja madrasah) pada tahun 2015 dengan diklat yang bernama DDTK Implementasi Kurikulum 2013 dengan pemateri yang diundang dari Balai Diklat Keagamaan Bandung, sejak covid MAN 1 Sumedang belum mengadakan diklat kembali yang melibatkan seluruh guru. Untuk sekarang diklat yang biasa dilaksanakan di MAN 1 Sumedang yaitu jika ada undangan dari pihak penyelenggara seperti Balai Diklat Keagamaan Bandung atau biasa diadakan oleh Kemenag melalui program daring melalui web resmi "PINTAR". Diklat yang biasa diikuti diantaranya, sosialisasi kebijakan dan perubahan kurikulum, workshop penyusunan administrasi guru, diklat penilaian, diklat publikasi ilmiah, diklat penyusunan PTK, dan yang terbaru terkait penyusunan modul ajar guru terkait berupahan kurikulum (IKM).

Sedangkan di MAN 2 Sumedang diklat yang dilaksanakan yaitu pelaksanaan diklat PJJ yang diikuti oleh tiap mata diklat, termasuk mata diklat ppkn, kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap mental peserta sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan pemateri dari Kasubag Balai Diklat Kementerian Agama Prov. Jawa Barat dengan adanya diklat guru ini sangat berdampak positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan rencana

pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, dan menggunakan media atau sumber belajar.

Maka dari itu, untuk menganalisis dan mengidentifikasi lebih jauh tentang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang

## **D. Manfaat Hasil Penelitian**

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

1. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Khususnya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi MAN se-Kabupaten Sumedang.

## **E. Kerangka Berpikir**

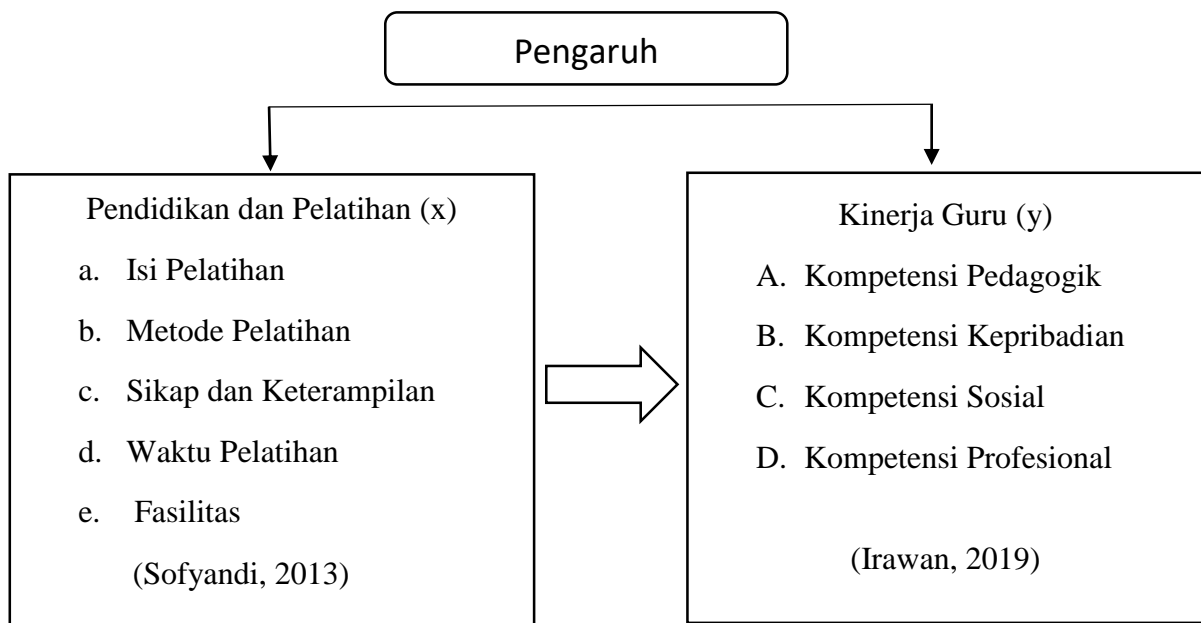
Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan,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

Untuk itu, variabel bebas yang akan peneliti kaji yaitu pendidikan dan pelatihan dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Adapun yang menjadi indikator untuk variabel pendidikan dan pelatihan, menurut pendapat (Sofyandi, 2013) yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka sebelumnya, ada lima indikator penilaian pendidikan dan pelatihan yaitu: a. Isi Pelatihan, b. Metode Pelatihan, c. Sikap dan Keterampilan, d. Waktu Pelatihan, e. Fasilitas.

Menurut (Supardi, 2014), kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Ada empat kompetensi guru yaitu: a) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki, b)

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, c) Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua pendidik dan masyarakat di sekitar sekolah, d) Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menguasai struktur serta metodologi keilmuannya. Kurikulum dan metode pendidikan Islam dalam praktiknya satu sama lain harus sejalan. Bentuk dan corak kurikulum yang ditetapkan di sebuah lembaga pendidikan Islam misalnya di pesantren dan Madrasah memerlukan penggunaan metode yang agak berbeda sesuai dengan karakternya masing-masing Madrasah menurut UU SPN tahun 2003 termasuk ke dalam pendidikan formal yang disejajarkan dengan sekolah boleh jadi dalam beberapa hal kurikulum dan metodenya tidak jauh berbeda. (Irawan, 2019)

Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir



Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dijawab maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu: diduga terdapat pengaruh yang positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang

Ha : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang

### **G. Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kaswi, Gunawan Setiada dan Su'ad (2021) dalam *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Winong” yang bertujuan untuk: 1) menganalisis besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati. 2) menganalisis besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati. 3) menganalisis besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama – sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati. Persamaan dalam penelitian ini Terdapat pada variabel yang sama yaitu variabel Y yang membahas mengenai kinerja guru di sekolah. Namun yang membedakan Lokasi penelitian yang berbeda di mana penelitian ini adalah di lakukan di MAN Se Kota Bandung. Serta variabel X yang lebih fokus meneliti mengenai diklat terhadap kepala sekolah dan iklim sekolah. (Kaswi, Setiadi, & Su'ad, 2021)
2. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Hunta, Meioon Ibrahim, dan Mohamad Afan Suyanto, dalam *Jurnal Pendidikan Sains dan Teknologi*

melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru” yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variable pendidikan dan pelatihan (diklat), kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marisa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta meneliti salah satu variabel yang sama yaitu mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat). Terdapat perbedaan pada variabel X dimana penelitian ini bukan hanya membahas tentang diklat namun juga berfokus untuk menguji pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi. (Hunta, Saiful, Ibrahim, & Suyanto, 2022)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suharlan dalam skripsi Universitas Negeri Yogyakarta melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Pinrang” yang bertujuan untuk untuk mengetahui bagaimana kompetensimengajar guru di SMA Negeri 8 Pinrang dan adakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kompetensi guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif serta membahas variabel X yang sama yaitu Pengaruh Diklat. Penelitian ini menggunakan variabel Y yang berbeda yaitu berfokus dalam meneliti pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru (Hardianti, 2018)
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hadayani dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin” yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruhnya menggunakan penelitian asosiatif design dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan motivasi lingkungan kerja dan kinerja yang dikembangkan masing-masing. Penelitian ini membahas variabel X yang sama yaitu Pengaruh Diklat. Penelitian ini menggunakan metode disain asosiat, Serta memiliki



tiga variabel x, yaitu motivasi guru dan lingkungan kerja guru (Handayani, 2017)

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy dalam *journal of Education Research* melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru”. Dalam penelitian tersebut Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan Diklat terhadap kinerja guru sekolah dasar. Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil angket dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Fasilitas belajar yang merupakan bagian dari budaya sekolah adalah segala sesuatu yang dapat menunjang dan mempermudah kegiatan belajar mengajar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif, juga variabel yang samayaitu variabel Y yang membahas mengenai kinerja guru. Penelitian ini menggunakan salah satu variabel x yang beda yaitu, Variabel Budaya Sekolah. (Dahlan, Arafat, & Eddy, 2020).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ainul Fitriyah , Sri Isnowati, 2018 dalam *Jurnal Manajemen* melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja dengan metode kuantitatif, Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan file dengan metode survey menggunakan kuesioner dengan dua variabel bebas yaitu variabel terikat pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan variabel x yang sama yaitu diklat. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji instrumen. (Fitriyah & Isnowati, 2021).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Maesaroh 2014 dalam skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Urgensi Public Speaking Terhadap Kinerja Guru” bertujuan untuk

mengetahui pentingnya kemampuan public speaking yang dimiliki oleh pendidik terhadap kinerja guru, khususnya dalam perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Terdapat variabel yang sama yaitu variabel Y yang membahas mengenai kinerja guru. Perbedaannya menggunakan metode penelitian kualitatif (Maesaroh, 2014).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika Mukhlis. 2020. dalam Skripsi. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar”. Penelitian ini mendukung hipotesis uji secara simultan dan parsial, bahwa variabel independen yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 8,436. Terdapat variabel yang sama yaitu variabel Y yang membahas mengenai kinerja guru. Terdapat variabel yang beda yaitu variabel x yang membahas mengenai Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Pendidikan dan pelatihan. (Mukhlis, 2020).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Prasetiyani dan Nariah dalam *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* tentang “Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 24 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Memiliki variabel y yang berbeda yaitu motivasi kerja. (Prasetiyani & Nariah, 2020).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Verdian Islahi 2022 dalam *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan* “Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru TK di Kabupaten Brebes Selatan” Penelitian pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru TK

di Brebes Selatan, khususnya pada masa pandemic covid 19. kecerdasan emosional sangat di perlukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat diterapkan di lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat, khususnya pada masa pandemi covid 19. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaanya penelitian ini mempunyai tiga variabel x (Islahi, 2023).

Dari berbagai kajian pustaka yang sudah dijelaskan oleh peneliti, penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dari berbagai penelitian terdahulu ini ada pada segi variabelnya yang membahas pendidikan dan pelatihan serta kinerja guru. Perbedaan dari pembahasan yang akan penulis bahas dalam penelitian ini yaitu dari segi tempat penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian. Perbedaan penelitian lainnya ialah terletak pada tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam hasil akhir penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di MAN Sumedang dan untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pendidikan dan Pelatihan**

##### **1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam *system* proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik, 2009).

Menurut Andrew E. Sikula (1981, dalam Mangkunegara, 2009:52) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana orang-orang, selain manajer, mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu). Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2009:10).

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) Pada dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai pengistilahan pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun workshop yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Rusdin, 2017).

## 2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan secara umum adalah agar orang yang dididik, menjadi hamba Allah yang saleh, sebagai pemimpin yang bertanggungjawab, manusia sempurna, memperoleh keselamatan dunia dan akhirat. Pendidikan dan pelatihan bertujuan agar yang dididik mampu bersosialisasi dengan masyarakat sekitar dengan baik, sehat jasmani dan rohani, memiliki kecerdasan yang komprehensif, cerdas intelektual, emosional, moral, spiritual. Cerdas secara matematis, kinestatis, linguistis, teoritis, aplikatif. Beriman, bertaqwa, tawakkal, mulia, dan sejumlah sifat-sifat mulia lainnya. Sebagaimana yang tertuang di dalam QS Al Baqarah ayat 207, Allah berfirman:

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاةِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ (٢٠٧)

Artinya: “dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya”.

Menurut Mangkunegara (2017: 45), tujuan umum pendidikan dan pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 170), tujuan Diklat yaitu:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

- c. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan)

Menurut Suwatno (2013: 105), tujuan diklat antara lain:

- a. Produktivitas kerja produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.
- b. Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- c. Karier persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.
- d. Kepemimpinan suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.
- e. Kompensasi dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan meningkatkan efektivitas, dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

### **3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, menurut Rivai (2014: 167), antara lain:

- a. Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
- b. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- c. Memberikan informasi, meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- d. Membantu pengembangan keterampilan mendengar serta berbicara dan menulis dengan latihan.
- e. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru. Meningkatkan keterampilan interpersonal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga/instansi. Yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai juga terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tidak menghiraukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karena adanya diklat yang sering diikuti, dan setiap tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan tepat waktu rapi dan baik.

#### **4. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang di pergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan. Bangun Wilson (2012:119) mengemukakan metode diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat), yakni:

- a. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu:
  - 1) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar,
  - 2) Dalam Ruang, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan

pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,

- 3) Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dsb,
- 4) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja,
- 5) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. Classroom Methods, yang terdiri dari:

- 1) Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya,
- 2) Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,
- 3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,
- 4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya,



- 5) *Role Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
- 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi,
- 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

## **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai (2014:173), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- a. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah:

- a. Dukungan dari manajemen puncak

- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi
- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

## **6. Program Pendidikan dan Pelatihan**

Michael R. Carrrel dan Robert D. Hatfield, membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu:

- a. Program pelatihan umum.

Pelatihan umum merupakan pelatihan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan.

- b. Pendidikan karyawan

Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, cara belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapa pun yang secara individu dapat mengerjakannya.

Adapun pelatihan khusus merupakan pelatihan yang mendorong karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Misalnya, mengusahakan agar sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan. Karena tiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri, pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada (H. Hasan Basri dan H.A Rusdiana, 2015:31).

## **7. Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

### **a. Instruktur**

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

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik.

### **b. Peserta pelatihan**

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan.

### **c. Metode**

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

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

### **d. Materi Pelatihan**

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013: 131) :

- a. Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*
- b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.
- d. Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.

## **8. Pendidikan dan Pelatihan dalam Pandangan Islam**

Dalam Al-Qur'an surah Az-Zumar Allah memberikan penegasan bahwa terdapat perbedaan mendasar antara orang yang mengetahui atau berilmu dengan orang yang tidak mengetahui atau bodoh, seperti dalam firman-Nya berikut ini :

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ  
رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو  
الْأَلْبَابِ ۗ

Artinya : Apakah kamu Hai orang musryk yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat diwaktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat tuhanNya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” sesungguhnya orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS: Az-Zumar [39] :9)

Maksud dari ayat ini adalah sesungguhnya terdapat perbedaan dari orang yang memiliki pengetahuan dengan orang yang tidak memiliki pengetahuan maka dari itu Allah swt memerintahkan kita untuk menuntut ilmu. Dengan ilmu kita bisa menambah pengetahuan kita juga menambah kemampuan menganalisa sesuatu ataupun menyelesaikan sesuatu. Ilmu yang ingin dicapai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. (Bintoro & Daryanto, 2017, p. 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Wirawan, 2015, p. 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sutrisno, 2018) mengatakan kinerja karyawan adalah

hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Darmadi, 2018, p. 34), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

(Abas, 2017, p. 24) mengatakan bahwa kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

## **2. Aspek Keberhasilan Kinerja Guru**

Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Natawidjaya, 1991, p. 38):

Kinerja guru sebagai pengajar mencakup tiga aspek kemampuan yang meliputi:

- a. Kemampuan profesional yang terdiri dari: penguasaan materi pelajaran, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan terhadap proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- b. Kemampuan sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugas sebagai guru,
- c. Kemampuan personal yang meliputi penampilan positif terhadap situasi, pemahaman dan penghayatan nilai-nilai guru dalam setiap penampilannya agar menjadi panutan siswa. Berdasarkan pendapat tersebut di atas berarti seorang guru dalam menjalankan tugas kesehariannya dituntut untuk menguasai bahan ajar, cara penyampaian dan pengukuran kegiatan pembelajaran, kemampuan menempatkan diri sesuai dengan profesinya sebagai guru dalam kedudukannya sebagai panutan siswa.

## **3. Faktor-Faktor Kinerja Guru**

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya bagi siswa, sering dijadikan teladan bahkan menjadi tokoh dunia. Menurut Supardi (2014: 21), sebagaimana manusia yang lain guru merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sebagai makhluk sosial tentu guru sangat membutuhkan keberadaan guru atau teman sejawat yang lain dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan sebagai makhluk individu guru memiliki keunikan tersendiri, di mana guru memiliki dimensi fisik dan

dimensi psikis, dimensi fisik berarti seluruh karakteristik biologis berupa tampilan tubuh secara keseluruhan. Dalam dimensi psikis berarti guru memiliki karakteristik psikologis tersendiri misalnya, motivasi, minat, persepsi dan lain-lain. Selain dua dimensi tersebut guru merupakan suatu profesi yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengajar, pembimbing, fasilitator dan lain sebagainya yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Dengan demikian guru adalah individu yang berinteraksi dengan hal-hal yang berada di luar dirinya atau lingkungan. Hal ini lah yang dapat mempengaruhi Kinerja seorang Guru.

Menurut Majid (2016: 13), kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang guru. Dan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar yaitu hubungan atau interaksi guru dengan lingkungan sekitar.

#### 1) Faktor Internal Guru

Faktor internal guru merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru. Faktor-faktor internal guru dapat mempengaruhi kinerjanya antara lain: kompetensi guru, komitmen guru dan kepuasan kerja. Kesehatan fisik juga dapat mempengaruhi individu untuk melakukan suatu kegiatan/pekerjaan. Ketika seorang guru sakit secara fisik, maka tentu ia tidak bisa melakukan suatu kegiatan secara baik dan maksimal, sehingga kinerjanya pun berkualitas rendah.

##### a. Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka panjang dan jangka pendek (Mathis&Jackson, 2011: 23). Rumusan kompetensi guru di Indonesia tertuang dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh



melalui pendidikan profesi guru. Semakin guru kompeten dan profesional semakin tinggi maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru tersebut. kompetensi profesional berkaitan erat dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, latar belakang pendidikan dan integritas mental seorang guru.

b. Komitmen

Komitmen terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk terus menerus menjadi anggota organisasi (Alfalla,dkk, 2015: 16).

c. Kepuasan Kerja

Menurut Knox (2011: 25), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “*an effective reaction to one’s job,resulting from the incumbent’s comparison of actual outcomes with those that are desired (expected, deserved, and so on)*” yang berarti kepuasan kerja adalah reaksi sikap terhadap hasil dari perbandingan sekarang dari pendapatan aktual dengan hal-hal yang diinginkan (harapkan, layak terima dan lain sebagainya). Kepuasan kerja dipelajari karena sikap dan perasaan mempengaruhi tingkah laku atau kinerja guru.

2) Faktor Eksternal Guru

Faktor eksternal guru meliputi hal-hal yang berada di luar dirinya. Diantara faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan baik dalam pengertian umum maupun khusus. Lingkungan dalam arti umum adalah seluruh faktor yang berada di luar diri guru misalnya lingkungan sekolah, masyarakat, keluarga, dan sebagainya. Sedangkan dalam arti khusus lingkungan bagi guru adalah lingkungan kelas di mana ia mengajar dan berinteraksi dengan siswa secara terbatas, yakni hanya dalam ruang

dengan jumlah individu yang sedikit. Lingkungan yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kegiatan guru 38 mengajar. Lingkungan kelas dan sekolah tersebut dapat disederhanakan menjadi iklim sekolah. Menurut Wawan (2012: 15) Ada beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. Meningkatkan kesejahteraan guru;
- b. Memberikan diklat dan pelatihan yang up to date tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini terjadi;
- c. Melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh;
- d. Membentuk mental guru, dalam arti menanamkan kembali paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan panggilan jiwa secara ikhlas;
- e. Lebih memperketat proses rekrutmen guru baru;
- f. Meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

### 3) Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar guru yang mempengaruhi sekolah dan perilaku guru yang mencakup dimensi yaitu *collegial* (pertemanan), *intimate* (kedekatan), dan *supportive* (keterdukungan) (Ika, 2012:3). Iklim sekolah memiliki empat perspektif: keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan interpersonal, kesehatan dan keterbukaan, dan perilaku masyarakat guru (Hoy & Miskel, 2013: 208). Menurut Supardi (2015:208) menyatakan bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non-fisik". Dari

beberapa pendapat di atas dapat 39 disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suasana di sekolah meliputi keadaan sekolah dan hubungan antar guru di sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

#### **4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013: 161) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- a) penyesuaian-penyesuaian kompetensi;
- b) perbaikan kinerja;
- c) kebutuhan latihan dan pengembangan;
- d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- e) untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
- f) membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai.

#### **5. Tujuan Penilaian Kinerja Guru**

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

- a) pengembangan profesi dan karier guru;
- b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
- c) cara meningkatkan kinerja guru;
- d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru;
- e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training;
- f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
- g) penyempurnaan manajemen sekolah;
- h) penyediaan informasi untuk sekolah

## 6. Indikator Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru Indikator kinerja guru menurut Supardi (2014), yaitu :

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

## 7. Kinerja Guru Dalam Pandangan Islam

Islam mempertegas tentang kinerja, Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah/9 ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah “bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat ini Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk memerintahkan ummatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan kedalam akhirat dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amal yang mereka kerjakan selama hidup di dunia (Kementrian Agama RI, 201). Ayat tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja, kerja yang dilakukan oleh seorang guru harus senantiasa diukur atau dinilai agar dapat diketahui sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh guru pada suatu sekolah atau lembaga.

## 8. Relevansi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan guru dimaksudkan sebagai setiap usaha dari instansi sekolah atau lembaga untuk menambah keahlian kerja setiap guru sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Dalam pencapaian kinerja guru, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang guru mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan sekolah, misalnya bagaimana mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Fungsi pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson, 2004,301). Allah berfirman dalam Surat Al-a'alq ayat 1-5:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ۱ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ۲ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ ۳  
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ۴ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝ ۵

Terjemahnya; Bacalah dengan nama tuhanmu yang menciptakan, dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, bacalah dan tuhanmu lah yang paling pemurah yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahui.

Penafsiran Q.S Al-Alaq / 96 ayat 1 - 5 yang berkaitan tentang kinerja terdapat di awal ayat yang berbunyi: Bacalah, wahai nabi, al-qur'an yang diturunkan kepadamu, dimulai dengan menyebut nama rabbmu yang hanya dia sajalah yang menciptakan, yang menciptakan setiap manusia dari segumpal darah beku berwarna merah. Bacalah, wahai nabi, apa yang diturunkan kepadamu. Sesungguhnya rabb mu sungguh banyak memberikan kebaikan lagi luas kemurahannya. Dialah yang mengajarkan manusia menulis dengan pena dan mengajarkan manusia apa yang tidak ia ketahui. Dialah yang membawanya dari kegelapan kejahilan kepada cahaya ilmu. Syaikh Shalih bin Abdul Aziz Al-Ushaymi (784-2011).

Telah bersabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Baehaqi:

امسفا كنتخ ولا محبا متسامعاو تاملعاو الاملاو نكع:وسلم ليه الله يباصع لنلى ااق  
” 35 (البقيہ رواه) تكله

“Jadilah engkau orang yang berilmu (pandai) atau orang yang belajar, atau orang yang mendengarkan ilmu atau yang mencintai ilmu. Dan janganlah engkau menjadi orang yang kelima maka kamu akan celaka” (H.R Baehaqi). Maksud ayat dan hadist diatas apabila dikaitkan dengan pendidikan dan pelatihan (pengembangan) guru ialah salah satu cara untuk berkembang dalam suatu pekerjaan yaitu dengan cara pendidikan dan pelatihan. Menurut Sunyoto (2012:145), “Pengembangan atau development adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi”. Pengembangan karyawan diadakan untuk meningkatkan atau memaksimalkan kemampuan intelektual atau emosional guna melaksanakan pekerjaan dengan baik dari sebelumnya.

Menurut Dessler (2013: 289), “*Management Development is any attempt to improve current or future management performance by imparting knowledge, changing attitudes, or increasing skills*”. Diartikan bahwa manajemen pengembangan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, perubahan perilaku dan mengembangkan keterampilan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Tujuan umum dari pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan pengertian kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam: penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, penyempurnaan manajemen sekolah dan penyediaan informasi untuk sekolah.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan cara atau langkah dengan landasan filsafat positivisme, dengan tujuan untuk mengumpulkan data dari populasi dan sampel yang digunakan sebagai alat penelitian sedangkan analisisnya menggunakan statistik yang berupa kuantitatif dengan menggambarkan dan menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Dengan demikian peneliti ingin mendapatkan data yang dapat mengungkapkan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Sedangkan metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian secara ilmiah agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dengan metode penelitian permasalahan yang sedang diteliti diharapkan dapat terjawab dengan memberikan gambaran secara ilmiah. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, 2019). Metode deskriptif, menurut Sukmadinata (2017: 72), adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena satu dengan fenomena lain (Sukmadinata, 2017). Sedangkan metode penelitian verifikatif (Sugiyono, 2019) yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebuah variabel. Dalam konteks ini metode tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tersebut memberikan sumbangan yang hendak diteliti dengan mengajukan hipotesis. Metode ini digunakan untuk menjawab seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.



## **B. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

### **1. Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

#### **a. Data Kualitatif**

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

#### **b. Data Kuantitatif**

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada guru di sekolah yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Melihat dari jenis data penelitiannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian maka peneliti ingin mengungkapkan dan berusaha untuk mendapatkan berbagai informasi secara lengkap dan utuh tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Data kuantitatif ini menunjukkan banyaknya jumlah sesuatu dalam bentuk angka nyata dan murni sehingga besaran ukurannya dapat ditentukan.

Variabel ini diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka- angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian maka peneliti ingin mengungkapkan dan berusaha untuk mendapatkan berbagai informasi secara lengkap dan utuh tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang.

### **2. Sumber data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari

tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

a. Data primer

Data primer bersumber dari penelitian dengan melakukan pengukuran melalui indikator menggunakan angket, observasi, wawancara dan lain sebagainya (Hardani, 2020). Ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap 70 tenaga pendidik yaitu guru di MAN se-Kabupaten Sumedang. Kuisioner ini di dalamnya terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh Pendidikan dan pelatihan pada hubungannya dengan kinerja guru.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari sumber lain dalam penelitian (Rahayu, 2019). Dalam penelitian ini peneliti mengambil literatur, artikel, jurnal dan lainnya sebagai data pendukung.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Bungin, sebagaimana yang dikutip Syofian Siregar, populasi adalah keseluruhan dari sumber data penelitian yang ada di objek penelitian (Siregar, 2013). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru MAN se-Kabupaten Sumedang yang berjumlah 70 tenaga pendidik.

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian

No.	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1.	Madrasah Aliyah Negeri 1 Sumedang	38
2.	Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang	32
Jumlah		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Menurut (Arikunto, 2015), sampel merupakan bagian dari populasi yang dengan karakteristik yang dimiliki. Karena tidak mungkin ketika populasi berjumlah besar, tidak mungkin oleh peneliti diteliti semua, karena adanya keterbatasan waktu, dana serta tenaga yang dimiliki, sehingga diharuskan peneliti menggunakan sampel untuk diambil dari populasi tersebut. Suharsimi Arikunto menyebutkan apabila subjek populasi yang dimiliki kurang dari 100, alangkah baiknya diambil semua, tetapi apabila jumlahnya lebih dari 100, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% bisa juga lebih. Dengan demikian, karena dalam penelitian populasi berjumlah 107 orang, jadi sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 70 orang.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu Kuesioner dan Studi Dokumen.

#### **1. Angket/Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017:142), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, penelitian ini ditujukan pada guru untuk mencari data tentang pendidikan dan pelatihan Metode Kuesioner tertutup merupakan metode pengumpulan data primer yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang. Dengan

metode kuesioner tertutup ini penulis sudah menyiapkan dan menyediakan opsi jawaban yang harus dipilih oleh responden (Yusuf, 2014).

Dalam kuesioner ini juga, peneliti menggunakan data interval dengan kategori skala pengukurannya berikutl:

Tabel 3. 2 Nilai Skala Likert

(Sugiyono, 2013)

Alternatif Jawaban	Skor Alternatif Jawaban Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan peneliti dengan menyalin dokumen seperti profil dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Teknik dokumen digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Dokumen terdiri dari catatan tentang peristiwa yang terjadi di masa lalu, yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya seni monumental (Sugiyono, 2014: 240). Studi Dokumen pada penelitian ini untuk mendapatkan data yaitu mengenai pendidikan dan pelatihan, kinerja guru dan pengaruh pendidikan diklat pada sekolah di MAN se-Kabupaten Sumedang. Adapun dokumen yang akan disalin adalah profil madrasah, jumlah tenaga pendidikan, data pendidikan dan pelatihan dan data kinerja guru.

## D. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r&d, 2021).

### 1. Uji coba instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menemukan hasil jawaban responden, sehingga layak diolah, dan diinterpretasikan dengan menggunakan pola pengukuran yang sama (Siregar, 2017).

Pengujian instrument penelitian berfungsi sebagai proses mengolah, mendapat dan menginterpretasikan data yang sebagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian didapat dari responden dengan menggunakan model pengukuran yang sama. (Sugiyono, 2013).

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan antara data dalam obyek penelitian dengan yang didapatkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas berfungsi sebagai alat ukur data untuk mengetahui kevalitan data secara akurat sehingga dapat dipercaya ataupun tidak. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur menurut (Ghozali, 2019).

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validasi ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep. Dalam uji validasi dapat digunakan SPSS (statistical product and service solutions).

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dari hasil output (*Corrected Item- Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir

pernyataan tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid. (Ghozali, 2013)

Adapun untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen, maka ketentuannya antara lain:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka, instrumen dikatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka, instrumen dikatakan tidak valid

$r_{tabel} =$  dengan taraf signifikan  $(70) = 0,235$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2019:32).

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk mengetahui tingkat realibilitas suatu instrumen maka ketentuannya sebagai berikut:

- a) Jika  $\alpha > r_{tabel}$  : maka instrumen konsisten
- b) Jika  $\alpha < r_{tabel}$  : maka instrumen tidak konsisten
- c)  $r_{tabel} : (70) = 0,235$

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Untuk mengetahui kereliabilitan setiap pernyataan dalam setiap variabel, maka harus melakukan penjumlahan memperhatikan angka pada *Alpha Cronbach's*. Untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas apabila nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,70$  maka instrumen bersifat reliabel, jika nilai *Alpha Cronbach's*  $< 0,60$  maka instrumen tidak bersifat reliabel.

## 2. Analisis Statistik Infrensial

Analisis statistik dimaksudkan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen

dan dependen (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, 2017). Selanjutnya untuk menguji serta menghitung variabel X dan variabel Y secara terpisah, maka langkah-langkah antara lain sebagai berikut:

1) Analisis Parsial per Indikator

Untuk variabel X dengan rumus:  $M = \frac{\sum fx}{n}$

Untuk variabel Y dengan rumus:  $M = \frac{\sum fy}{n}$

Keterangan:

M : Rata-rata

$\sum fxy$  : Hasil kuesioner variabel b.

n : Jumlah responden

2) Interpretasi Variabel

Selanjutnya variabel X dan Y diinterpretasikan ke dalam skala 5 (lima) *absolute* berikut:

1,00 - 1,79	: Sangat rendah
1,80 - 2,59	: Rendah
2,60 - 3,39	: Sedang/ cukup
3,40 - 4,19	: Tinggi
4,20 - 5,00	: Sangat tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 yaitu dengan cara *deviation from linierity*. Cara melihat hasil dengan signifikan f pada *deviation from linierity* yaitu:

- 1) Jika  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel dinyatakan linier
- 2) Jika  $0,05$  maka hubungan antar variable adalah linier.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji linearitas, apabila diketahui hasil signifikansi f pada *Devianational from Linearity* jika  $> 0,05$  maka hubungan antar variable adalah linier.

#### c. Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk memberikan kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel (Rahayu, 2019). Teknik pada analisis korelasi penelitian ini yaitu dengan rank spearman pada SPSS 26. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi rank spearman karena korelasi tersebut merupakan statistik nonparametris yang tidak menuntut terpenuhinya banyak asumsi (Sugiyono, 2017). Asumsi yang dimaksud dalam penelian ini yaitu tidak tepenuhinya salah satu dari uji prasyarat analisis (uji asumsi).

#### 4. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang perlu diperiksa kembali kebenarannya dikarenakan masih lemah. Para ahli kemudian mendefinisikan arti hipotesis dengan mengansumsikan hubungan antar dua variabel atau lebih. Berdasar pada definisi tersebut, hipotesis bisa didefinisikan sebagai jawaban atau asumsi sementara yang perlu diuji kebenarannya (Siregar, 2013)

##### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menentukan bentuk dari hubungan antar variabel. Tujuan diadakan pengujian ini ialah untuk meramalkan atau menduga atau memprediksi nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain, yang diketahui melalui persamaan regresinya (Rahayu, 2019). Untuk mengetahui persamaan regresinya, dapat menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:



$$y = a + bx$$

(Rahayu, 2019)

Penjelasan:

Y = Variabel Dependen

x = Variabel Independen

a dan b = Konstanta

#### b. Uji-T

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja guru, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan  $H_0$  yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ( $=$ ) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan ( $\neq$ ) pada hipotesis alternatif. Tanda ( $=$ ) dan ( $\neq$ ) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi, 2009), Kriteria dalam uji parsial (Uji t) menurut Riduwan dapat dilihat sebagai berikut, Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### c. Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien

determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## E. Tempat, Waktu dan Jadwal Penelitian

### 1. Lokasi penelitian

Dalam penelitian kali ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang. Pertimbangan yang menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut pertama, sekolah ini berada di dalam lingkungan sekolah berbasis Islam sehingga lingkungan pengajar dan lingkungan sekolah dapat menarik minat masyarakat untuk mengenyam pendidikan di lembaga tersebut. Kedua, sekolah ini memiliki tenaga pendidik yang bersertifikat dan terlatih sehingga dapat mengajar peserta didik dengan baik. Karena kedua lokasi tersebut dekat dengan domisili peneliti, sehingga mudah untuk meneliti lebih dalam lagi permasalahan yang akan dikaji nantinya.

Tabel 3. 3 Lokasi Penelitian

MAN 1 Kabupaten Sumedang	Jl. Tanjungkerta Rt. 03 Rw. 05 No. 22 Ds.Licin, Kec. Cimalaka, Kab. Sumedang, Prov. Jawa Barat
MAN 2 Kabupaten Sumedang	Jl. Angkrek Situ No. 38, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat

## 2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu tujuh bulan, mulai bulan Desember 2022 sampai Agustus 2023.

Tabel 3. 4 Waktu Penelitian

Kegiatan	2022-2023								
	12	1	2	3	4	5	6	7	8
Pengajuan Judul	√								
Penyusunan Proposal		√							
Bimbingan Proposal Penelitian		√							
Sidang Proposal Skripsi			√						
Bimbingan Lanjutan BAB I, II & III			√	√	√	√			
Memasuki Lapangan Grand Tour, dan Tour Question, Analisis Data Lapangan Penelitian							√	√	
Penyusunan BAB IV & V									√
Penyempurnaan Laporan									√

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. MAN 1 Sumedang**

Madrasah Aliyah Negeri 1 Sumedang disingkat MAN 1 Sumedang yang berlokasi di Kecamatan Cimalaka, dengan alamat Jalan Tanjungkerja Rt. 03 Rw. 05 Cimalaka No. 22 Sumedang Tel (0261) 202714. Sejarah keberadaan Madrasah Aliyah Negeri 1 Sumedang tidak terlepas dari riwayat berdirinya PGAN Sumedang Cimalaka. Keberadaan MAN 1 Sumedang tidak terlepas dari riwayat berdirinya PGAN Sumedang di cimalaka.

Keberadaan PGAN Sumedang berasal dari berdirinya PGA Muhammadiyah 4<sup>th</sup> Sumedang pada tahun 1953, yang berlokasi di SGBI (numpang). Pada tahun 1955 pindah ke SGB IV (SMAN 1 Sumedang sekarang). Pada tahun 1963 pindah lagi ke Madrasah Islam atau MIS (SLTP NU sekarang) yang berdiri sejak tahun 1974. Pada tahun 1990 adanya peralihan dari PGAN ke Madrasah Aliyah Negeri 1 Sumedang dengan berdasarkan surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 64/1990 tanggal 25 April tahun 1990 pada masa PGAN Sumedang terjadi perkembangan fisik lembaga yang sangat pesat sehingga mendekati kesempurnaan.

Pada tahun 2019 MAN 1 Sumedang memperoleh pengesahan dari kementerian agama sebagai Madrasah Plus Keterampilan, sebagai isaha bersama yang dipimpin oleh Abdul Haris M.Ag sebagai kepala MAN 1 Sumedang.

Pada tahun 2020 terkait surat keputusan Dirjen Islam nomor 2851 tahun 2020 maka secara legal MAN 1 Sumedang resmi menjadi Madrasah Aliyah Plus Keterampilan dengan jenis keterampilan komputer, Tata Boga, Tata Busana, Otomotif Listrik dan Robotik.

##### 1. Profil Singkat MA Negeri 1 Sumedang

Nama Madrasah	: MA Negeri 1 Sumedang
NSM	: 131132110001
NPSN	: 20280462

Akreditasi Madrasah : Terakreditasi A (Unggul)  
NPWP Madrasah : 00.146.270.4.446-000  
Tahun Didirikan : Tahun 1991  
Tahun Beroperasi : Tahun 1991  
Alamat Madrasah : Jl. Tanjungkerta Rt. 03 Rw. 05 No. 22 Ds.Licin,  
Kec. Cimalaka, Kab. Sumedang, Prov. Jawa Barat  
Tel (0261) 202714

## 2. Visi dan Misi MA Negeri 1 Sumedang

### 1) Visi

“MANIS” Maju, Agamis, Normatif, Inovatif dan Simpatik

### 2) Misi

- a) Memperbaharui sarana dan prasarana yang memadai dalam memajukan pendidikan.
- b) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam berbagai bidang
- c) Menyelenggarakan kegiatan peringatan hari besar islam.
- d) Meningkatkan pembiasaan nilai-nilai keagamaan baik di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah.
- e) Berperan aktif dalam melaksanakan nilai-nilai keagamaan dalam lingkungan masyarakat.
- f) Meningkatkan tingkat kedisiplinan di lingkungan Madrasah.
- g) Meningkatkan kerjasama Madrasah keluarga dan masyarakat serta partisipasi aparat pemerintah dalam mewujudkan tingkat kedisiplinan siswa.
- h) Mempraktikkan berbagai keterampilan sebagai bekal anak dimasa yang akan datang.
- i) Menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan instansi lain.
- j) Melaksanakan senyum salam safa dalam pergaulan sehari-hari di dalam dan di luar lingkungan sekolah.
- k) Melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan.

### 3. Tujuan MAN 1 Sumedang

Tujuan pendidikan MAN 1 Sumedang adalah untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan Mengikuti pendidikan lebih lanjut. Dengan Motto Iman ilmu Amal

## 2. MAN 2 Sumedang

Sejarah panjang pendirian MA Negeri 2 Sumedang tidak dapat dilepaskan dengan perkembangan suasana keagamaan di Kabupaten Sumedang. Seiring dengan didirikan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 1966, maka dipandang perlu mendirikan Sekolah Persiapan IAIN (SPIAIN) di Sumedang sebagai input perguruan tinggi tersebut. Pendirian SPIAIN tersebut didasarkan pada Keputusan Menteri Agama tahun 1967.

Atas prakarsa H. Aup Supriadi, H. Entis Sutisna, Drs. H. Syarif Natadipura, DR. H. Ma'sum Hidayat, Drs. H. Ojan, Drs. H. Dede Rusmana dan Dra. Hj. Tien Suartini beserta keluarga yang mendapat dukungan dari pegawai Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Sumedang, yakni Drs. H. Muzakir akhirnya SPIAIN filial Sumedang berhasil didirikan di Kelurahan Talun Kecamatan Sumedang Utara yang menempati gedung madrasah diniyah. Kemudian pada tahun 1980 – 1990 karena sesuatu hal lokasi SPAIN Sumedang dipindahkan Ruang/Aula KUA Sumedang Utara, masih di Kecamatan Sumedang Utara. Selanjutnya pada tahun 1990-1995 lokasinya dipindahkan ke gedung yang sekarang menjadi SMP Negeri 9 Sumedang. Pada tahun 1995 menempati gedung yang sekarang digunakan MA Negeri 2 Sumedang

Pada tahun 1979, sejalan dengan perubahan nama dari SPIAIN menjadi MAN, status MAN sebagai filial MAN Garut II dengan pelaksana Kepala Madrasah Bapak Drs. Sulaeman sampai akhirnya pada tahun 1991 secara resmi menjadi madrasah mandiri Madrasah Aliyah (MA) Negeri 2 Sumedang.

Saat ini MAN 2 Sumedang yang memiliki Nomor Statistik Madrasah (NSM) 131132110002 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20280463

memperoleh status akreditasi “A” Unggul dengan nilai 93 berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor 999/BAN-SM/SK/2021.

a. Profil Singkat MA Negeri 2 Sumedang

Nama Madrasah : MA Negeri 2 Sumedang  
NSM : 131132110002  
NPSN : 20280463  
Akreditasi Madrasah : Terakreditasi A (Unggul)  
NPWP Madrasah : 00.146.270.4.446-000  
Tahun Didirikan : Tahun 1991  
Tahun Beroperasi : Tahun 1991  
Alamat Madrasah : Jl. Angkrek Situ No. 38, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat, Telepon (0261) 2401063  
Kode Pos Sumedang 45323

b. Visi dan Misi MA Negeri 2 Sumedang

1) Visi:

“Terwujudnya peserta didik MA Negeri 2 Sumedang Juara dalam prestasi akademik dan nonakademik dengan berlandaskan keagamaan.”

Visi ini menjiwai warga madrasah untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan madrasah. Adapun indikator visi ini sebagai berikut:

- a) Juara dalam prestasi akademik wajib.
- b) Juara dalam prestasi akademik peminatan.
- c) Juara dalam prestasi ekstrakurikuler.
- d) Juara dalam persaingan melanjutkan ke pendidikan lebih lanjut.
- e) Terbiasa membaca Al-Quran dan hapal Al-Quran minimal juz 30 dan juz pilihan.
- f) Terdorongnya semangat dan komitmen seluruh warga madrasah untuk memelihara khazanah lama yang baik dan mengembangkan khazanah baru yang lebih baik.

g) MA Negeri 2 Sumedang menjadi tujuan dan harapan masyarakat di dunia pendidikan sebagai madrasah juara.

## 2) Misi

Langkah-langkah strategis (misi) untuk mewujudkan visi MA Negeri 2 Sumedang sebagai berikut.

- a) Menjadikan nilai-nilai akhlakul karimah sebagai pedoman pengelolaan madrasah.
- b) Menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif dan SDM yang profesional.
- c) Mewujudkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menyenangkan, diawali dengan salat dhuha setiap hari.
- d) Merealisasikan pembelajaran dalam jaringan dan penggunaan internet sehat, di samping pembelajaran reguler secara luring berbasis teknologi dan informasi.
- e) Memberikan layanan untuk pengembangan diri peserta didik melalui kegiatan intra dan ekstrakurikuler.
- f) Membentuk image lulusan untuk senantiasa memelihara khazanah lama yang baik dan mengembangkan khazanah baru yang lebih baik.
- g) Menjalin kerja sama dengan stakeholder untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan berprestasi.
- h) Menyiapkan lulusan menjadi anggota masyarakat yang mampu mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya dengan mengedepankan nilai-nilai Islami dalam sikap, ucapan, dan tindakan.

## c. Tujuan MA Negeri 2 Sumedang

Sejalan dengan visi dan misi MA Negeri 2 Sumedang, tujuan madrasah yang ingin dicapai adalah “Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan nonakademik yang dilandasi dengan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt., nasionalisme dan patriotisme, wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan dasar sesuai dengan program studi yang diikutinya serta dapat mengikuti pendidikan lebih lanjut, jiwa dan semangat kemandirian,



siap pakai di lingkungan masyarakat, dan kepekaan sosial serta kepemimpinan.” Selanjutnya, atas kesepakatan guru, siswa dan pihak-pihak terkait, tujuan madrasah itu dijadikan profil MA Negeri 2 Sumedang dengan rincian sebagai berikut.

- 1) Mampu menampilkan kebiasaan sopan santun dan berbudi pekerti sebagai cerminan akhlakul karimah yang dilandasi keimanan dan ketakwaan.
- 2) Terbiasa membaca Al-Quran dan hafal Al-Qur'an minimal Juz 30 dan juz pilihan;
- 3) Mampu berbahasa Arab, Inggris, walaupun pasif.
- 4) Mampu mengaktualisasikan diri dalam berbagai seni dan olah raga, sesuai pilihannya.
- 5) Mampu mendalami cabang pengetahuan yang dipilih, baik secara daring maupun luring.
- 6) Mampu mengoperasikan komputer aktif untuk program office dan desain grafis, dengan terkoneksi internet.
- 7) Mampu melanjutkan ke perguruan tinggi sesuai pilihannya melalui pencapaian target pilihan yang ditentukan sendiri.
- 8) Mampu memiliki kecakapan hidup personal, sosial, environmental, dan pra-vokasional.
- 9) Juara dalam berbagai kompetisi akademik dan non akademik di tingkat Kecamatan, KKM, Kabupaten, Propinsi dan Nasional.

## **B. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan peraian skor pada setiap nilai item. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua yaitu: pendidikan dan pelatihan (X) dan kinerja guru (Y). Penelitian ini ditujukan untuk tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang dengan cara menyebar kuesioner sebanyak 70 responden yang merupakan populasi pada penelitian ini. Kuesioner ini diukur dengan skala likert 1-5 dengan pernyataan kuesioner, jika jawaban positif akan diberi skor tinggi dan untuk jawaban negatif diberi skor rendah. Pada deskripsi data ini dilakukan

untuk menggambarkan kualitas dimensi variabel dari tiap indikator variabel ditinjau dari jawaban yang telah diinterpretasikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Deskripsi data hasil penelitian yang akan dibahas ini diantaranya: analisis uji validitas pada setiap item instrumen, analisis uji reliabilitas, analisis uji normalitas, dan analisis uji linearitas.

## 1. Uji Coba Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Dimana uji validitas ini untuk menguji pernyataan dalam Variabel X yaitu *pendidikan dan pelatihan* dengan Variabel Y *kinerja guru* yang dilakukan kepada 20 orang responden. Berikut akan diuraikan data hasil uji validitas pada Variabel X dan Variabel Y dalam penelitian ini.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan Kuisisioner	Pearson Corellation	>/<	R Tabel	Keterangan	Keputusan
1	0,857	>	0,235	Valid	Digunakan
2	0,789	>	0,235	Valid	
3	0,675	>	0,235	Valid	
4	0,517	>	0,235	Valid	
5	0,836	>	0,235	Valid	
6	0,565	>	0,235	Valid	
7	0,840	>	0,235	Valid	
8	0,888	>	0,235	Valid	
9	0,786	>	0,235	Valid	
10	0,438	>	0,235	Valid	
11	0,610	>	0,235	Valid	
12	0,710	>	0,235	Valid	
13	0,873	>	0,235	Valid	
14	0,665	>	0,235	Valid	
15	0,593	>	0,235	Valid	

(Strategi Pendidikan dan Pelatihan)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada Variabel X yaitu *Pendidikan dan Pelatihan* yang berindikator *strenghtness*,

*uniqueness*, dan *favorable* dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235), sehingga seluruh pernyataan pada variabel X dapat digunakan untuk mencari strategi *pendidikan dan pelatihan*.

Serta hasil uji validitas variabel Y dari 16 butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga, pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Y

(*Competitive Advantage* Lembaga Pendidikan Islam)

Pertanyaan Kuisisioner	Pearson Coreollation	>/<	R Tabel	Keterangan	Keputusan
1	0,600	>	0,235	Valid	Digunakan
2	0,740	>	0,235	Valid	
3	0,734	>	0,235	Valid	
4	0,754	>	0,235	Valid	
5	0,700	>	0,235	Valid	
6	0,687	>	0,235	Valid	
7	0,861	>	0,235	Valid	
8	0,744	>	0,235	Valid	
9	0,721	>	0,235	Valid	
10	0,838	>	0,235	Valid	
11	0,876	>	0,235	Valid	
12	0,868	>	0,235	Valid	
13	0,878	>	0,235	Valid	
14	0,849	>	0,235	Valid	
15	0,841	>	0,235	Valid	
16	0,870	>	0,235	Valid	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel diatas bahwa seluru butir pernyataan pada variabel Y yaitu *Kinerja Pendidikan* yang berindikator keunggulan diferensiasi, keunggulan biaya, dan keunggulan memasuki pasar dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235), sehingga seluruh pernyataan pada variabel Y dapat digunakan untuk mencari *Competitive Advantage*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21, 2013). Adapun hasil dari uji reabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X  
(Pendidikan dan Pelatihan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil dari perhitungan di atas bahwa total pernyataan yang dipakai pada variabel *Pendidikan dan Pelatihan* (X) dinyatakan reliabel, sebab hasil uji menunjukkan bahwa nilai alphanya yaitu  $0,869 > r$  tabel  $0,235$ . Jadi pernyataan untuk variabel X dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	16

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil dari perhitungan di atas bahwa total pernyataan yang dipakai pada variabel *Kinerja Guru* (Y) dinyatakan reliabel, sebab hasil uji menunjukkan bahwa nilai alphanya yaitu  $0,939 > r$  tabel  $0,235$ . Jadi pertanyaan untuk variabel Y dinyatakan reliabel.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Analisis Parsial per-indikator pada Variabel X Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Variabel X pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan dengan indikatornya yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi pelatihan dan tujuan pelatihan. Berikut adalah analisis parsial terhadap masing-masing indikator:

1) Instruktur

Pada indikator ini terdiri dari tiga pernyataan mengenai instruktur pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator Instruktur, yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Instruktur

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
1	1	2	5	24	38	70	306	4.37	Sangat Tinggi
2	1	0	5	20	44		316	4.51	Sangat Tinggi
3	0	1	5	28	36		309	4.41	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>931</b>	<b>4,43</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator pertama yaitu 4,43. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 3 item pernyataan yang terdapat pada indikator pertama. Maka respon operator pada indikator Instruktur pada variabel X pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

2) Peserta Pelatihan

Pada indikator ini terdiri dari dua pernyataan mengenai peserta pelatihan pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator peserta pelatihan, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Peserta Pelatihan

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
4	0	2	3	32	33	70	306	4.37	Sangat Tinggi
5	0	2	5	32	31		302	4.31	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>608</b>	<b>4,34</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kedua yaitu 4,34. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 2 item pernyataan yang terdapat pada indikator kedua. Maka respon operator pada indikator peserta pelatihan pada variabel X pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

### 3) Metode

Pada indikator ini terdiri dari empat pernyataan mengenai metode pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator metode, yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Metode

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
6	0	1	7	35	27	90	298	4.25	Sangat Tinggi
7	0	1	0	36	33		311	4.44	Sangat Tinggi
8	0	1	2	35	32		308	4.40	Sangat Tinggi
9	0	2	6	37	25		295	4.21	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>1212</b>	<b>4,32</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator ketiga yaitu 4,32. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat pada indikator ketiga. Maka respon operator pada indikator pada variabel X metode pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

### 4) Materi Pelatihan

Pada indikator ini terdiri dari empat pernyataan mengenai materi pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator materi pelatihan, yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Materi Pelatihan

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
10	0	0	3	44	23	70	300	4.28	Sangat Tinggi
11	0	2	6	37	25		295	4.21	Sangat Tinggi
12	0	1	5	37	27		300	4.28	Sangat Tinggi
13	0	0	4	38	28		304	4.34	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>1199</b>	<b>4,27</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator keempat yaitu 4,27. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat

pada indikator keempat. Maka respon operator pada indikator pada variabel X materi pelatihan pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

#### 5) Tujuan Pelatihan

Pada indikator ini terdiri dari dua pernyataan mengenai tujuan pelatihan pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator tujuan pelatihan, yaitu:

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Variabel X Indikator Tujuan Pelatihan

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
14	1	1	2	39	27	70	300	4.28	Sangat Tinggi
15	0	2	5	38	25		296	4.22	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>596</b>	<b>4,25</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kelima yaitu 4,25. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat pada indikator keempat. Maka respon operator pada indikator pada variabel X tujuan pelatihan pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

Penyebaran angket kepada 70 tenaga pendidik terdiri dari 15 pernyataan. Hasil dari penyebaran angket tersebut, variable X (Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)) dapat dikategorikan dan diinterpretasikan dengan rumus  $X = \frac{\sum fx}{n}$ . Hasil penjumlahan dari skor pada setiap indikator dirumuskan fx dan n merupakan jumlah dari 90 sampel dikalikan dengan jumlah item pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan. Hasil dari rumus tersebut, yaitu:

$$X = \frac{\sum fx}{n}$$

$$X = \frac{4546}{1050}$$

$$X = 4,32$$

Nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil perhitungan tersebut yaitu sebesar 4,32 yang berada pada interval 4,20-5,00 termasuk dalam kualifikasi “sangat tinggi”.

### b. Analisis Parsial per-indikator pada Varviabel Y Kinerja Guru

Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja guru dengan indikatornya yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Berikut adalah analisis parsial terhadap masing-masing indikator:

#### 1) Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar

Pada indikator ini terdiri dari dua pernyataan mengenai kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, yaitu:

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
1	0	3	1	47	19	70	292	4.17	Tinggi
2	0	0	2	50	18		296	4.22	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>588</b>	<b>4,19</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator pertama yaitu 4,19. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Tinggi” karena masuk pada rentang interval 3,40 – 4,19. Nilai tersebut didapatkan dari 2 item pernyataan yang terdapat pada indikator pertama. Maka respon operator pada indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar pada variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan “tinggi”.

#### 2) Penguasaan Materi

Pada indikator ini terdiri dari empat pernyataan mengenai penguasaan materi pada kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator penguasaan materi, yaitu:

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Penguasaan Materi

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				



3	0	1	2	55	12	70	288	4.11	Tinggi
4	0	4	6	38	22		288	4.11	Tinggi
5	0	2	3	35	30		303	4.32	Sangat Tinggi
6	0	1	3	46	20		295	4.21	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>1,174</b>	<b>4,18</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kedua yaitu 4,18. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Tinggi” karena masuk pada rentang interval 3,40 – 4,19. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat pada indikator kedua. Maka respon operator pada indikator penguasaan materi pada variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan “tinggi”.

### 3) Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar

Pada indikator ini terdiri dari empat pernyataan mengenai penguasaan metode dan strategi mengajar pada kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator penguasaan metode dan strategi mengajar, yaitu:

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
7	0	2	2	42	23	70	299	4.27	Sangat Tinggi
8	0	1	3	37	28		305	4.35	Sangat Tinggi
9	1	1	7	39	22		290	4.14	Tinggi
10	1	2	7	37	23		289	4.12	Tinggi
<b>Total</b>							<b>1183</b>	<b>4,22</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator ketiga yaitu 4,22. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat pada indikator ketiga. Maka respon operator pada indikator penguasaan metode dan strategi mengajar pada variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

### 4) Pemberian Tugas-Tugas Kepada Siswa

Pada indikator ini terdiri dari dua pernyataan mengenai pemberian tugas-tugas kepada siswa pada kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten

Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada indikator pemberian tugas-tugas kepada siswa, yaitu:

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Pemberian Tugas-Tugas Kepada Siswa

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
11	0	5	0	40	25	70	295	4.21	Sangat Tinggi
12	0	2	5	36	26		299	4.27	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>594</b>	<b>4,24</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator keempat yaitu 4,24. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 2 item pernyataan yang terdapat pada indikator keempat. Maka respon operator pada indikator pemberian tugas-tugas kepada siswa pada variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

#### 5) Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi

Pada indikator ini terdiri dari empat pernyataan mengenai kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pada kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang, berikut hasil analisis realitas pada kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi, yaitu:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Variabel Y Indikator Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi

Item	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
	STS	TS	RR	S	SS				
	(1/5)	(2/5)	(3/5)	(4/5)	(5/5)				
13	0	2	6	39	23	70	293	4.18	Tinggi
14	0	2	5	39	24		295	4.21	Sangat Tinggi
15	2	1	8	36	23		287	4.10	Tinggi
16	0	2	3	38	27		300	4.28	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>1175</b>	<b>4,22</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator ketiga yaitu 4,22. Nilai tersebut masuk kedalam kualifikasi “Sangat Tinggi” karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 4 item pernyataan yang terdapat pada

indikator kelima. Maka respon operator pada indikator kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pada variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan “sangat tinggi”.

Penyebaran angket kepada 70 tenaga pendidik dari 16 pernyataan. Hasil dari penyebaran angket tersebut, variabel Y kinerja guru dapat dikategorikan dan diinterpretasikan dengan rumus  $X = \frac{\sum fx}{n}$ . Hasil penjumlahan dari skor pada setiap indikator dirumuskan  $fx$  dan  $n$  merupakan jumlah dari 70 sampel dikalikan dengan jumlah item pernyataan yang berjumlah 16 pernyataan. Hasil dari rumus tersebut, yaitu:

$$X = \frac{\sum fx}{n}$$

$$X = \frac{4714}{1120}$$

$$X = 4,20$$

Nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil perhitungan tersebut yaitu sebesar 4,20 yang berada pada interval 4,20-5,00 termasuk dalam kualifikasi “sangat tinggi”.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data yang diperoleh dari lapangan dapat terdistribusi normal. Pada penelitian ini untuk menghitung hasil uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Maka pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru memperoleh nilai signifikansi  $0,195 > 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian ini berdistribusi normal. Sebagaimana pada tabel penjelasan berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,91500709

Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,057
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas ini digunakan dengan tujuan untuk menganalisis variabel bebas (X) memiliki garis yang linier dengan variabel terikat (Y). Pada penelitian ini untuk menghitung hasil uji linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang akan menampilkan *deviation from linearity*. Berikut data hasil uji linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 26:

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas X Dan Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pendidikan dan Pelatihan	Between Groups	(Combined)	2060,295	23	89,578	3,282	0,000
		Linearity	1648,918	1	1648,918	60,416	0,000
		Deviation from Linearity	411,377	22	18,699	0,685	0,830
	Within Groups		1255,476	46	27,293		
	Total		3315,771	69			

Pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru 0,830. Maka dapat

disimpulkan pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja guru terjadi hubungan yang linear karena  $0,830 > 0,05$ .

c. Uji Analisis Korelasi

Untuk menentukan apakah antar variabel memiliki hubungan atau tidak, ditentukan dengan kriteria pengujian yaitu, jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka berkorelasi, dan jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka tidak berkorelasi. Adapun hasil pengujian pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Korelasi X Dan Y

<b>Correlations</b>			
		Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Guru
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70
**.	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada SPSS 26 tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan serta kinerja guru terdapat korelasi atau hubungan dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan tabel 4.17 koefisien korelasi yang diperoleh yaitu 0,705 artinya bahwa variabel x dengan variabel y memiliki korelasi dengan derajat hubungan pada tingkat kekuatan yang kuat, karena berada pada kategori 0,61 s/d 0,80 dan bentuk hubungannya positif. Dikatakan positif karena semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja guru di Madrasah.

#### 4. Uji Hipotesis Penelitian

##### a. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Adapun hasil pengujian penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	22,842	5,458		4,185	0,000
	Pendidikan dan Pelatihan	0,685	0,084	0,705	8,202	0,000
a.	Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa konstanta regresi sederhana (a) sebesar 0,705, nilai ini menunjukkan bahwa saat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Guru (Y) akan tetap bernilai 0,705. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,685 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,685. Artinya, jika pendidikan dan pelatihan naik sebesar 0,685 maka kinerja guru madrasah pun akan meningkat sebesar 0,685.

##### b. Uji - T

Uji-t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen secara parsial (Priyatno, 2013). Adapun kriteria dalam mengambil keputusannya terdapat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

2) Jika Jika nilai sig > 0,05, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan tabel 4.18. diatas, maka dapat disimpulkan pada uji hipotesis pada penelitian ini yaitu:

a) Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 8,202 > t_{tabel} 2,235$ . Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *brand trust* terhadap *competitive advantage*.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil yang diperoleh menggunakan SPSS 26 dalam menghitung besaran kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan mencari koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	0,497	0,490	4,951
a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,497 yang artinya kontribusi variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 49,7%.

**C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan interpretasi hasil data statisitik yang sudah diolah, maka pada sub bab ini akan mengkaji pernyataan berdasarkan rumusan masalah. Pembahasan hasil penelitian ini akan dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

**1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang**

Menurut (Rusdin, 2017) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai pengistilahan pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun workshop yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terdapat 5 indikator dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut (Dessler, 2015). Terdiri dari 1) Instruktur, 2) Peserta Pelatihan, 3) Metode Pelatihan, 4) Materi Pelatihan dan 5) Tujuan Pelatihan.

Untuk lebih jelasnya, pada indikator pertama yaitu instruktur pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor 4,43. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti kekuatan instruktur diklat atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Strategi tersebut dilakukan melalui kualifikasi atau kompetensi yang memadai, serta instruktur yang dapat memotivasi peserta.

Pada indikator kedua yaitu peserta pelatihan mendapatkan skor 4,34. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti peserta pelatihan diklat atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Strategi tersebut dilakukan melalui semangat mengikuti pelatihan serta adanya keinginan untuk memperhatikan.

Pada indikator ketiga yaitu metode pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor 4,32. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti metode diklat atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Metode tersebut dilakukan melalui kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

Pada indikator keempat yaitu materi pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor 4,27. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti materi diklat atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Materi tersebut mencakup menambah kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

Pada indikator kelima yaitu tujuan pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor 4,25. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti tujuan diklat atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Tujuan tersebut meliputi



menambah keterampilan peserta pelatihan dan menambah pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang tergolong pada kualifikasi “Sangat Tinggi” karena memperoleh nilai mean sebesar 4,32 yang berada pada interval 4,20-5,00. Hal tersebut sejalan dengan teori (Rivai, 2014), bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga/instansi. Yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh (Mathis dan Jackson, 2004) bahwa fungsi pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini .

## **2. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang**

Menurut (Darmadi, 2018), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Barnawi & Arifin, 2018) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Terdapat 5 indikator kinerja guru menurut (Supardi, 2014) yaitu: 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) Pembinaan tugas-tugas kepada siswa, dan 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Untuk lebih jelasnya, pada indikator pertama yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar mendapatkan skor 4,19. Angka tersebut masuk pada kategori tinggi yang berarti kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar kinerja guru atas indikator ini masuk pada kategori tinggi. Strategi tersebut dilakukan melalui perencanaan, dan persiapan yang baik dipersiapkan oleh para guru sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar.

Pada indikator kedua yaitu penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa mendapatkan skor 4,18. Angka tersebut masuk kedalam kategori tinggi yang berarti penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa pada kinerja guru atas indikator ini masuk pada kategori tinggi. Strategi tersebut dilakukan melalui penguasaan materi yang baik dan cukup dari para guru sebagai salah satu kompetensi yang harus dimiliki ketika mengajar.

Pada indikator ketiga yaitu penguasaan metode dan strategi mengajar mendapatkan skor 4,22. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti penguasaan metode dan strategi mengajar atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Metode tersebut dilakukan melalui kesesuaian metode dengan tujuan belajar mengajar yang ingin dicapai.

Pada indikator keempat yaitu pemberian tugas-tugas kepada siswa mendapatkan skor 4,24. Angka tersebut masuk pada kategori sangat tinggi yang berarti pemberian tugas-tugas kepada siswa atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Pemberian tugas pada siswa adalah salah satu bentuk dari pendidikan dan pengajaran kepada siswa. Memberikan tugas sekolah atau pun pekerjaan rumah (PR) pada siswa memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa tidak hanya di sekolah namun juga saat berada di rumah.

Pada indikator kelima yaitu kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi mendapatkan skor 4,19. Angka tersebut masuk pada kategori tinggi yang berarti melakukan penilaian dan evaluasi atas indikator ini masuk pada kategori sangat tinggi. Penilaian dan evaluasi berfungsi untuk mendapatkan sebuah pemahaman yang lebih baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana, sehingga memberikan kualitas yang bagus bagi proses pembelajaran kedepannya.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung tergolong pada kualifikasi “Sangat Tinggi” karena memperoleh nilai mean sebesar 4,20 yang berada pada interval 4,20-5,00. Hal tersebut sejalan dengan teori (Abas, 2017) yang mengatakan bahwa kinerja guru mencakup seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh (Supardi, 2014), sebagaimana manusia yang lain guru merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sebagai makhluk sosial tentu guru sangat membutuhkan keberadaan guru atau teman sejawat yang lain dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan sebagai makhluk individu guru memiliki keunikan tersendiri, di mana guru memiliki dimensi fisik dan dimensi psikis, dimensi fisik berarti seluruh karakteristik biologis berupa tampilan tubuh secara keseluruhan. Dalam dimensi psikis berarti guru memiliki karakteristik psikologis tersendiri misalnya, motivasi, minat, persepsi dan lain-lain. Selain dua dimensi tersebut guru merupakan suatu profesi yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengajar, pembimbing, fasilitator dan lain sebagainya yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Dengan demikian guru adalah individu yang berinteraksi dengan hal-hal yang berada di luar dirinya atau lingkungan. Hal ini lah yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

### **3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang**

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan

kecakapan guru dimaksudkan sebagai setiap usaha dari instansi sekolah atau lembaga untuk menambah keahlian kerja setiap guru sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Dalam pencapaian kinerja guru, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang guru mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan sekolah, misalnya bagaimana mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik. Menurut (Dessler, 2015), "*Management Development is any attempt to improve current or future management performance by imparting knowledge, changing attitudes, or increasing skills*". Diartikan bahwa manajemen pengembangan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, perubahan perilaku dan mengembangkan keterampilan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Hasil pengujian statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di madrasah. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,685 yang menunjukkan adanya pengaruh yang searah atau dalam artian jika pendidikan dan pelatihan (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) juga akan meningkat sebesar sebesar 0,685 artinya, jika pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar 0,685, maka kinerja guru madrasah pun akan meningkat sebesar 0,685.

Kemudian koefisien determinasi (R Square) diperoleh yaitu 0,497 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 49% sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil uji parsial ( $t_{hitung} = 8,202 > t_{tabel} = 0,235$ , artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Baandung.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori (Supardi, 2014) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Tujuan umum dari pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan pengertian kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam: penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, penyempurnaan manajemen sekolah dan penyediaan informasi untuk sekolah.

#### **4. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini masih terdapat kekurangan. Adapun kekurangan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Informasi yang didapat dari responden dalam beberapa pertanyaan tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan pemahaman pada setiap responden.
- b) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, yaitu hanya 70 tenaga pendidik yang merespon penelitian ini.
- c) Penelitian melakukan uji keterbacaan tidak dengan ahlinya, hanya melakukan dengan teman sejawat.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru yang dilakukan di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Sumedang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan di MAN se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4,43 dalam perolehan data, variabel ini terdapat pada rentang nilai 4,20 – 5,00 maka dikategorikan sangat tinggi. Sehingga Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan sekolah dikatakan berhasil, hal ini dilihat dari bagaimana cara guru mendapatkan pendidikan dan pelatihan dan diterapkan dalam mengajar ilmu-ilmunya. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat dalam pada suatu lembaga, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
2. Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4,22 variabel ini berada pada rentang nilai 4,20 – 5,00 maka dikategorikan sangat tinggi. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada MAN se-Kabupaten Sumedang bahwa nilai *R Square* sebesar 0,497 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru) sebesar 49% sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya seperti bagaimana perubahan kinerja guru yang dihasilkan dari pendidikan pelatihan

Hasil uji parsial ( $t_{hitung}$ ) = 8,202 >  $t_{tabel}$  0,235, artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **B. Saran**

1. Bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru maka salah satunya dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan Madrasah.
2. Bagi guru melihat dari responden indikator paling rendah yaitu tentang penguasaan materi oleh karena itu saya berharap guru dapat lebih menguasai materi pelajaran secara luar dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Bagi siswa saya berharap siswa mendapat hasil yang baik dalam proses pembelajaran setelah adanya pendidikan dan pelatihan terhadap guru seperti sistem dan metode belajar yang tidak membosankan bagi siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristianingsih, R., Irawan, & Sulhan, M. (2014). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah. *Jurnal Isema*, 44.
- Asy'ari, Makalao, D. A., & Irawan. (2023, Agustus). Analisis Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(02), 159.
- Barnawi, & Arifin, M. (2018). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1 ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Approaches*. California: SAGE Publications.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Jurnal of education research*, 1(3), 218-225.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fattah, N. (2003). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Fitriyah, A., & Isnowati, S. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Jurnal Proceeding SENDIU*, 13(2), 254-259.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hamalik, O. (2009). *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Motivasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuwasin. *Jurnal ilmu manajemen*, 6(2), 140-150.
- Hardani, H. A. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitati*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hardianti. (2018). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KOMPTENSI GURU DI SMA NEGERI 8 PINRANG*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hunta, Saiful, Ibrahim, M., & Suyanto, M. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 171-183.
- Irawan. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Islahi, M. V. (2023). Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru TK di Kabupaten Brebes Selatan. *jurnal El-hamra kependidikan dan kemasyarakatan*, 8(1), 31-40.
- Kaswi, Setiadi, G., & Su'ad. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pengutan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Winong. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 5(6), 1536-1541.
- Maesaroh, S. (2014). *Urgensi Public Speaking Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mukhlis, M. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar*. Makassar: Skripsi Universitas Bosowa.
- Mulyasa. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Natawidjaya, S. B. (1991). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyani, D., & Nariah. (2020). Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 41-50.

- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosdiana. (2015). *Dasar – Dasar Kependidikan*. Medan: Gemalhsani.
- Rusdin. (2017). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bingung. *Jurnal Administrative Reform*, 200-212.
- Sarbaini DKK, e. (2016). *Membangun Karakter Kemanusiaan, Membentuk Kepribadian Bangsa Melalui Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemeen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, P. (2009). *Statistik : Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Jakarta: kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Swarjana, I. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Warsono. (2005). Guru: Antara Pendidik, Profesi, Dan Aktor Sosial,. *The Journal of Society & Media*, 1(1), 6.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Wiroto, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, 5(3), 466-480.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia group.

## LAMPIRAN

Lampiran 1 kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala
1	Variabel Bebas (X) Pendidikan dan Pelatihan	Instruktur	Kualifikasi/kompetensi yang memadai	1	Likert
			Memotivasi peserta	2	
			Memotivasi peserta	3	
		Peserta Pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan	4	Likert
			Keinginan untuk memperhatikan	5	
		Metode	Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	6,7	Likert
			Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	8,9	
		Materi Pelatihan	Menambah kemampuan	10,11	Likert
			Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	12,13	
		Tujuan Penelitian	Keterampilan peserta pelatihan	14	Likert

			Pemahaman etika kerja peserta pelatihan	15	
2	Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	Perencanaan	1	Likert
			Persiapan	2	
		Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	Penguasaan materi	3,4,5,6	Likert
		Penguasaan metode dan strategi mengajar	Metode	7,8	Likert
			Strategi	9,10	
		Pemberian tugas-tugas kepada siswa	Pemberian tugas	11,12	Likert
		Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	Penilaian	13,14	Likert
			Evaluasi	15,16	

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

## **ANGKET /KUESIONER PENELITIAN**

### **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU”**

**(Penelitian Pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang)**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Perkenalkan nama saya Ajeng Parwati Irawan mahasiswi tingkat akhir Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru”.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini didesain untuk mengetahui pengaruh Kinerja Guru melalui Pendidikan dan Pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Atas kesedian Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon Bapak/Ibu mengisi daftar pertanyaan berikut:

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jenis Kelamin :

## PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan memberi tanda Centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai persepsi Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Guru. Pengisian angket ini tidak akan mempengaruhi penilaian guru di sekolah.
- b. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:  
Indikator Pendidikan dan Pelatihan, dan kinerja Guru.  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

<b>Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X)</b>						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Instruktur pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh lembaga memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dalam memberikan materi kepada para guru					
2.	Instruktur pendidikan dan pelatihan (diklat) berhasil memberikan motivasi kuat bagi para guru agar dapat bekerja lebih profesional di bidangnya					
3.	Sikap dan keterampilan instruktur diklat mendorong para guru untuk lebih mau belajar					

4.	Selama proses pendidikan dan pelatihan (diklat) berlangsung, saya selalu semangat untuk mengikutinya hingga selesai					
5.	Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), saya selalu memperhatikan dengan fokus materi yang disampaikan instruktur					
6.	Metode penyajian diklat telah sesuai dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan peserta diklat					
7.	Metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diajarkan telah sesuai dengan kebutuhan guru					
8.	Metode yang digunakan sesuai dengan materi pendidikan dan pelatihan (diklat)					
9.	Tingkat ketepatan metode dengan materi yang disajikan sangat tinggi					
10.	Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat meningkatkan kompetensi dan inovasi bagi saya dalam melaksanakan kinerja di sekolah					
11.	Materi pendidikan dan pelatihan dapat menambah keterampilan kinerja saya dalam mengajar					
12.	Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan kinerja guru					
13.	Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) selalu <i>up to date</i> sehingga saya selalu mendapatkan pengetahuan baru					



14.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), kinerja saya dalam mengajar lebih baik dan lebih professional					
15.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), saya lebih disiplin dalam mengajar di sekolah dan lebih taat pada aturan yang berlaku di sekolah					
<b>Variabel Kinerja Guru (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Sebelum melaksanakan proses pembelajaran, saya membuat perencanaan pembelajaran seperti silabus/RPP					
2.	Sebelum melaksanakan proses pembelajaran, saya mempersiapkan perencanaan pengelolaan kelas dan kegiatan belajar mengajar					
3.	Saya selalu memberikan kejelasan dalam menjelaskan materi dengan memberi contoh yang mudah dipahami					
4.	Dalam proses pembelajaran, saya menerapkan teori belajar dan pembelajaran sebelum mengajarkan materi					
5.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), saya berusaha menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan					
6.	Saya selalu mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan (memiliki					

	wawasan yang luas dalam menyampaikan materi)					
7.	Dalam melaksanakan KBM, saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
8.	Penyajian pembelajaran dan metode yang saya buat sesuai dengan tujuan indikator yang telah ditetapkan pada perencanaan					
9.	Saya dapat menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik belajar setiap siswa, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar					
10.	Melaksanakan pembelajaran dengan sistematis dan sesuai dengan alokasi waktu yang telah direncanakan					
11.	Saya memberikan latihan atau tugas sesuai dengan konsep, prinsip, dan prosedur dari materi pelajaran yang disajikan					
12.	Saya memberikan tindak lanjut berupa penugasan atau remedial untuk membantu memperbaiki nilai siswa yang kurang					
13.	Saya obyektif dalam menilai kemampuan dan prestasi para siswa di kelas					
14.	Saya selalu menilai kemampuan dan prestasi para siswa di kelas					
15.	Setelah kegiatan belajar mengajar selesai, saya meninjau kembali materi yang telah diberikan					

16.	Saya memberikan kesempatan bertanya, menjawab pertanyaan, menugaskan, dan menyimpulkan pembelajaran kepada siswa					
-----	--	--	--	--	--	--

### **PEDOMAN STUDI DOKUMEN**

#### PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU

(Penelitian Pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Sumedang)

Dokumen yang akan diteliti adalah

No.	Elemen Penelitian
1.	Profil Sekolah
2.	Jumlah Tenaga Pendidik
3.	Data Pendidikan dan pelatihan
4.	Data Kinerja Guru

Lampiran 3 Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	total	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	total	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
6	1	1	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	34	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
7	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	68
8	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	71
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	68	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	72	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	69	
12	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	68	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	67	
13	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	66	
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	59	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	68	
15	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	1	4	61	

1	6	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	63	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	62
1	7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	66	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	64
1	8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	69	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	69
1	9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
2	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	77
2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	68	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	72
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	6	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	7	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
2	9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	70

30	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	50	
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	67	
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	67	
34	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	63	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	5	65	
35	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	66	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	68	
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	67	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	73	
37	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	69	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69	
38	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	2	3	5	5	5	64	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	73	
39	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	73	
40	2	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	62	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	67	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
42	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64	2	3	4	2	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	48	
43	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	51	2	4	2	3	4	4	5	3	1	1	2	5	5	5	5	5	56	



58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	70
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	71
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	70	
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	70		
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	72		
63	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	70		
64	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68	
65	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	68	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	61		
66	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	72		
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	67	
68	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	68		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	65	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	6	4	4	4	4	71		
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	69		



S	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
U	0	1	0	0	0	9	1	0	9	0	9	0	0	0	9	4	9	9	8	8	0	9	9	0	9	8	9	9	9	9	9	8	0	1
M	6	6	9	6	2	8	1	8	5	0	5	0	4	0	6	6	2	6	8	8	3	5	9	5	0	9	5	9	3	5	7	0	4	
S																																		
T	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	
S	2	0	1	2	2	1	1	1	2	0	2	1	0	1	2	0	3	0	1	4	2	1	2	1	1	2	5	2	2	2	1	2	0	
R	5	5	5	3	5	7	0	2	6	3	6	5	4	2	5	0	1	2	2	6	3	3	2	3	7	7	0	5	6	5	8	3	0	
S	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
S	4	0	8	2	2	5	6	5	7	4	7	7	8	9	8	0	7	0	5	8	5	6	2	7	9	7	0	6	9	9	6	8	0	
S	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2		1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
S	8	4	6	3	1	7	3	2	5	3	5	7	8	7	5	0	9	8	2	2	0	0	3	8	2	3	5	6	3	4	3	7	0	

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X Pendidikan dan Pelatihan

**Correlations**

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.823**	.588**	0,374	.805**	.574**	.740**	.715**	.641**	0,132	.546*	.651**	0,432	0,430	.574**	.857**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,006	0,105	0,000	0,008	0,000	0,000	0,002	0,579	0,013	0,002	0,057	0,059	0,008	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X02	Pearson Correlation	.823**	1	.606**	0,172	.712**	0,174	.794**	.675**	.691**	0,092	.524*	.675**	0,375	0,428	.569**	.789**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,005	0,469	0,000	0,464	0,000	0,001	0,001	0,701	0,018	0,001	0,103	0,060	0,009	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X03	Pearson Correlation	.588**	.606**	1	.502*	0,435	0,285	0,433	.602**	0,430	0,205	0,440	.602**	.582**	0,209	0,432	.675**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005		0,024	0,055	0,224	0,056	0,005	0,058	0,386	0,052	0,005	0,007	0,376	0,057	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X04	Pearson Correlation	0,374	0,172	.502*	1	.495*	0,301	0,232	.502*	0,355	0,284	0,405	0,392	0,396	0,114	0,370	.517*
	Sig. (2-tailed)	0,105	0,469	0,024		0,027	0,197	0,324	0,024	0,125	0,225	0,077	0,088	0,084	0,632	0,108	0,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

X05	Pearson Correlation	.805**	.712**	0,435	.495*	1	0,392	.758**	.668**	.627**	0,335	.678**	.668**	0,269	0,408	.723**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,055	0,027		0,087	0,000	0,001	0,003	0,148	0,001	0,001	0,251	0,074	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X06	Pearson Correlation	.574**	0,174	0,285	0,301	0,392	1	0,409	.553*	.457*	0,362	0,202	0,352	.456*	0,240	0,329	.565**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,464	0,224	0,197	0,087		0,074	0,011	0,043	0,117	0,393	0,128	0,043	0,308	0,157	0,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X07	Pearson Correlation	.740**	.794**	0,433	0,232	.758**	0,409	1	.787**	.781**	0,426	0,419	.787**	.459*	0,380	.685**	.840**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,056	0,324	0,000	0,074		0,000	0,000	0,061	0,066	0,000	0,042	0,098	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X08	Pearson Correlation	.715**	.675**	.602**	.502*	.668**	.553*	.787**	1	.778**	.470*	0,440	.761**	.680**	.463*	.597**	.888**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,005	0,024	0,001	0,011	0,000		0,000	0,037	0,052	0,000	0,001	0,040	0,005	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X09	Pearson Correlation	.641**	.691**	0,430	0,355	.627**	.457*	.781**	.778**	1	0,426	.448*	.691**	0,441	0,256	.561*	.786**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,058	0,125	0,003	0,043	0,000	0,000		0,061	0,048	0,001	0,052	0,276	0,010	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

X10	Pearson Correlation	0,132	0,092	0,205	0,284	0,335	0,362	0,426	.470*	0,426	1	0,363	0,337	0,311	0,032	.444*	0,438
	Sig. (2-tailed)	0,579	0,701	0,386	0,225	0,148	0,117	0,061	0,037	0,061		0,116	0,146	0,182	0,895	0,050	0,054
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X11	Pearson Correlation	.546*	.524*	0,440	0,405	.678**	0,202	0,419	0,440	.448*	0,363	1	.588**	0,284	.689**	.554*	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,018	0,052	0,077	0,001	0,393	0,066	0,052	0,048	0,116		0,006	0,225	0,001	0,011	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X12	Pearson Correlation	.651**	.675**	.602**	0,392	.668**	0,352	.787**	.761**	.691**	0,337	.588**	1	.680**	.590**	.679**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,005	0,088	0,001	0,128	0,000	0,000	0,001	0,146	0,006		0,001	0,006	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X13	Pearson Correlation	0,432	0,375	.582**	0,396	0,269	.456*	.459*	.680**	0,441	0,311	0,284	.680**	1	.502*	.458*	.665**
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,103	0,007	0,084	0,251	0,043	0,042	0,001	0,052	0,182	0,225	0,001		0,024	0,042	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X14	Pearson Correlation	0,430	0,428	0,209	0,114	0,408	0,240	0,380	.463*	0,256	0,032	.689**	.590**	.502*	1	0,361	.593**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,060	0,376	0,632	0,074	0,308	0,098	0,040	0,276	0,895	0,001	0,006	0,024		0,118	0,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

X15	Pearson Correlation	.574**	.569**	0,432	0,370	.723**	0,329	.685**	.597**	.561*	.444*	.554*	.679**	.458*	0,361	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,009	0,057	0,108	0,000	0,157	0,001	0,005	0,010	0,050	0,011	0,001	0,042	0,118		0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.857**	.789**	.675**	.517*	.836**	.565**	.840**	.888**	.786**	0,438	.710**	.873**	.665**	.593**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,020	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,054	0,000	0,000	0,001	0,006	0,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Guru

Correlations																		
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.710*	.649*	.841*	.488*	0,401	.626*	.629*	0,401	.487*	.649*	.491*	.497*	.523*	.534*	.467*	.600**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,000	0,029	0,080	0,003	0,003	0,080	0,029	0,002	0,028	0,026	0,018	0,015	0,038	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.667*	1	.706*	0,345	.583*	.523*	.636*	.729*	.583*	.700*	.834*	.489*	.729*	0,407	.497*	.722*	.740**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,001	0,136	0,007	0,018	0,003	0,000	0,007	0,001	0,000	0,029	0,000	0,075	0,026	0,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.659*	.771*	1	.487*	.581*	.463*	.621*	.629*	.637*	.444*	.629*	.444*	.629*	0,401	.487*	.487*	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,029	0,007	0,040	0,003	0,003	0,003	0,050	0,003	0,050	0,003	0,080	0,029	0,029	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.649*	.841	.718*	1	.582*	.491*	.497*	.523*	.449*	.667*	.699*	.580*	.523*	.636*	.729*	.487*	.754**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000		0,007	0,028	0,026	0,018	0,047	0,001	0,001	0,007	0,018	0,003	0,000	0,029	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Y5	Pearson Correlation	.706*	0,345	.583*	.582*	1	.722*	.543*	0,266	.629*	.488*	.581*	.463*	.621*	.629*	0,407	.549*	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,136	0,007	0,007		0,000	0,013	0,256	0,003	0,029	0,007	0,040	0,003	0,003	0,075	0,012	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.626*	.659*	.771*	.491*	.722*	1	.637*	.444*	.629*	0,401	.487*	0,383	.621*	.534*	.467*	.461*	.683**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002	0,000	0,028	0,000		0,003	0,050	0,003	0,080	0,029	0,096	0,003	0,015	0,038	0,041	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	0,401	.487*	0,383	.497*	.543*	.637*	1	.741*	.492*	.626*	.659*	.771*	.831*	.684*	.746*	.780*	.861**
	Sig. (2-tailed)	0,080	0,029	0,096	0,026	0,013	0,003		0,000	0,028	0,003	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.831*	.684*	.746*	.523*	0,266	.444*	.741*	1	.594*	.626*	.651*	.554*	.489*	.685*	.603*	.637*	.744**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,018	0,256	0,050	0,000		0,006	0,003	0,002	0,011	0,029	0,001	0,005	0,003	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	.651*	.554*	.489*	.449*	.629*	.629*	.492*	.594*	1	.645*	.665*	0,419	.594*	.706*	0,345	.583*	.721**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,011	0,029	0,047	0,003	0,003	0,028	0,006		0,002	0,001	0,066	0,006	0,001	0,136	0,007	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Y10	Pearson Correlation	.621*	.534*	.467*	.667*	.488*	0,401	.626*	.626*	.645*	1	.784*	.758*	.710*	.645*	.710*	.700*	.838**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,015	0,038	0,001	0,029	0,080	0,003	0,003	0,002		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	0,383	.621*	.534*	.699*	.581*	.487*	.659*	.651*	.665*	.784*	1	.803*	.741*	.665*	.649*	.834*	.876**
	Sig. (2-tailed)	0,096	0,003	0,015	0,001	0,007	0,029	0,002	0,002	0,001	0,000		0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	.722*	.543*	0,266	.580*	.463*	0,383	.771*	.554*	0,419	.758*	.803*	1	.860*	.665*	.841*	.893*	.868**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,013	0,256	0,007	0,040	0,096	0,000	0,011	0,066	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13	Pearson Correlation	.860	.665*	.841	.523*	.621*	.621*	.831*	.489*	.594*	.710*	.741*	.860*	1	.685*	.718*	.807*	.878**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,018	0,003	0,003	0,000	0,029	0,006	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14	Pearson Correlation	.491*	.497*	.523*	.636*	.629*	.534*	.684*	.685*	.706*	.645*	.665*	.665*	.685*	1	.715*	.675*	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,026	0,018	0,003	0,003	0,015	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001	0,001	0,001		0,000	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



Y15	Pearson Correlation	.621*	.831*	.489*	.729*	0,407	.467*	.746*	.603*	0,345	.710*	.649*	.841*	.718*	.715*	1	.699*	.841**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,029	0,000	0,075	0,038	0,000	0,005	0,136	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y16	Pearson Correlation	.629*	0,401	.487*	.487*	.549*	.461*	.780*	.637*	.583*	.700*	.834*	.893*	.807*	.675*	.699*	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,080	0,029	0,029	0,012	0,041	0,000	0,003	0,007	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001		0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.876*	.744*	.870*	.754*	.700*	.683*	.861*	.744*	.721*	.838*	.876*	.868*	.878*	.849*	.841*	.870*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Lampiran 6 SK Pembimbing Skripsi

### SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Nomor : B-282/Un.05/IL.2/PP.009/03/2023

Tentang

#### PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA STRATA SATU (S-1) DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memperlancar dan tertibnya pelaksanaan pembuatan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, perlu adanya pengangkatan dosen pembimbing skripsi;
- b. bahwa Saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pembimbing skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN menjadi UIN Sunan Gunung Djati Bandung;
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 77 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 7 Tahun 2013 tentang ORTAKER Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Sunan Gunung Djati Bandung;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/22666 tanggal 23 Juli 2019 tentang Pengangkatan Rektor UIN Sunan Gunung Djati Bandung;
9. Keputusan BAN-PT Nomor 319/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2018 tentang Status, Peringkat, dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SGD Bandung;
10. Keputusan Rektor Nomor Un.05/1.1/PP.009/143/2012 tentang Kurikulum UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2012;
11. Keputusan Rektor UIN Sunan Gunung Djati Bandung Nomor: 401/Un.05/IL.2/KP.07.6/151/2019 tanggal 15 Agustus 2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Periode 2019-2023 UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
12. Keputusan Rektor Nomor B-604/Un.05/L1/PP.00.9/08/2020 Tanggal 11 Agustus 2020 tentang Pedoman Akademik 2020 UIN Sunan Gunung Djati Bandung;
13. Keputusan Rektor Nomor B-664/Un.05/L1/PP.00.9/08/2020 Tanggal 13 Agustus 2020 tentang Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung;

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan:

- Pertama : Mengangkat Saudara yang namanya tersebut di bawah ini:
1. Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA., Ph.D. Sebagai Pembimbing I
2. Dr. Pepen Supendi, M.Ag. Sebagai Pembimbing II
- dalam pembuatan skripsi mahasiswa:
- Nama : AJENG PARWATI IRAWAN
- NIM : 1192010009
- Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
- Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU (Penelitian di Madrasah Allyah Negeri Se-Kota Bandung)
- Kedua : Kepada pembimbing tersebut diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan skripsi mahasiswa tersebut LULUS diuji pada sidang (Munaqosyah) dengan ketentuan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- SALINAN: Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan diindahkan.



Ditetapkan di : Bandung  
Tanggal : 17 Maret 2023

Dr. Hj. Aan Hasanah, M.Ed., CSEE.  
NIP. 196308161990032013



## Lampiran 7 Surat Izin Penelitian MAN 1 Sumedang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

J. Soekarno Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Kota Bandung 40294  
Fax (022) 7803936 email: tk@uinsgd.ac.id Website: [www.fk.uinsgd.ac.id](http://www.fk.uinsgd.ac.id)

Nomor : **B.935 /Un.05/III.2/TL.009/06/ 2023** Bandung, 06 Juni 2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada  
Yth. Kepala **MAN 1**  
Kab/Kota, Sumedang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **AJENG PARWATI IRAWAN**  
NIM : 1192010009  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII  
Alamat : Jl. Tanjungkerta No. 22, Licin, Kec. Cimilaka, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45353

adalah mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu/Saudara Pimpin, dalam rangka tugas akhir pembuatan skripsi Program S-1.

Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru"**

Dengan pembimbing :

1. **Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila MA, p.H.D.**
2. **Dr. Pepen Suspendi, M.Ag.**

Untuk itu kami mohon agar Bapak/Ibu/Sdr. dapat membantu dalam pelaksanaannya dari tanggal **07 Juni 2023** s.d selesai.

Demikian, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

a.n Dekan,

Wakil Dekan I Bidang Akademik

  
**Des. H. Idad Suhada, M.Pd.**  
NIP. 196309141992031003

Tembusan:  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung



## Lampiran 8 Surat Izin Penelitian MAN 2 Sumedang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

J. Soekarno Hatta Kal. Cimincrang Kec. Gedebage Kota. Bandung 40294  
Fax (022) 7803936 email: [ftk@uinsgd.ac.id](mailto:ftk@uinsgd.ac.id) Website: [www.ftk.uinsgd.ac.id](http://www.ftk.uinsgd.ac.id)

Nomor : **B.937 /Un.05/III.2/TL.009/06/ 2023** Bandung, 06 Juni 2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada  
Yth. Kepala **MAN 2**  
Kab/Kota. Sumedang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **AJENG PARWATI IRAWAN**  
NIM : 1192010009  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII  
Alamat : Jl. Angrek Situ No. 38, Kel. Situ, Kec. Sumedang, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45323

adalah mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu/Saudara Pimpin, dalam rangka tugas akhir pembuatan skripsi Program S-1.

Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru"**

Dengan pembimbing :

1. **Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila MA, p.H.D.**
2. **Dr. Pepen Supendi, M.Ag.**

Untuk itu kami mohon agar Bapak/Ibu/Sdr. dapat membantu dalam pelaksanaannya dari tanggal **07 Juni 2023** s.d selesai.

Demikian, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*


a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
**Dis. H. Idad Suhada, M.Pd.**  
NIP. 196309241992031003

Tembusan:  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung



Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian MAN 1 Sumedang

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KABUPATEN SUMEDANG**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 SUMEDANG**  
Alamat : Jalan Raya Tanjungkerta No. 22 Cimalaka Sumedang Kode Pos : 45353  
Telepon : (0261) 202714 e-mail : [mansatusumedang@yahoo.com](mailto:mansatusumedang@yahoo.com)  
NPSN : 20280462, NSM : 131132110001

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
NOMOR : 389 /Ma.10.44/07/2023

Berdasarkan Surat dari Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, nomor : B.935/Un.05/III.2/TL.009/06/2023, tanggal 06 Juni 2023, perihal Mohon Izin Penelitian, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdul Haris, M.Ag  
NIP : 196903041993031002  
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I / IV.b  
Jabatan : Kepala Madrasah


menerangkan bahwa :

Nama : AJENG PARWATI IRAWAN  
Pekerjaan : Mahasiswi / UIN Sunan Gunung Djati Bandung  
NIM : 1192010009  
Program : Strata 1 (S1)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII

telah melaksanakan Penelitian di MAN 1 Sumedang dengan judul "**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru**", pada tanggal 07 Juni s.d. 18 Juli 2023.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sumedang, 18 Juli 2023  
Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1  
Sumedang,

  
Abdul Haris



## Lampiran 10 Surat Balasan Penelitian MAN 2 Sumedang

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMEDANG  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 SUMEDANG**  
Jl. Angkrek Situ No.38 Tlp. (0261) 2401063 Sumedang 45323

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 345 /Ma.10.45/PP.00.6/07/2023

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang menerangkan mahasiswi dengan identitas :

Nama : **Ajeng Parwati Irawan**

NIM : 1192010009

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melakukan Penelitian di MAN 2 Sumedang mulai tanggal **06 Juni** s.d selesai dalam rangka tugas akhir pembuatan skripsi Program S-1 dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru"

Dengan Pembimbing

1. Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila MA., Pd.D.
2. Dr. Pepen Supendi, M.Ag

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sumedang, 17 Juli 2023  
Pit. Kepala  
  
Dr. Aep Saepudin



### **RIWAYAT HIDUP**

Ajeng Parwati Irawan, lahir di Bandung 20 Mei 2001, anak keempat dari 4 bersaudara, buah kasih pasangan dari Bapa “Dadang irawan” dan Ibu “Wiwi Winarti”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 5 tahun di MD Miftahul Khoer lulus pada tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan di Sekolah Dasar Negeri Cinunuk 7 lulus pada tahun 2013 dan melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Cileunyi hingga lulus pada tahun 2016. Pada tahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung, penulis mengambil Jurusan IPS dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi negeri Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di MAN se-Kabupaten Sumedang).