

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu faktor yang dominan dan penting dalam pendidikan formal. Untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satu syarat utamanya adalah meningkatkan kualitas tenaga edukatifnya yaitu guru. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dan prestasi siswa diantaranya yaitu tingkat pendidikan guru dan pelatihan guru yang pernah di ikutinya. Tujuan penelitian ini adalah (1) menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah (2) menjelaskan pengaruh pelatihan guru terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah (3) menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap Prestasi siswa melalui kinerja guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah (4) menjelaskan pengaruh pelatihan guru terhadap prestasi siswa melalui Kinerja guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah (5) menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan guru terhadap prestasi siswa melalui kinerja guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah. Untuk mencapai tujuan di atas, digunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Instrument yang digunakan yaitu berupa angket. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa : (1) Diketahui pengaruh langsung yang diberikan dari Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa sebesar $-0,139$. (2) Sedangkan pengaruh tidak langsung tidak langsung dari Pendidikan Guru melalui Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa adalah perkalian antara nilai beta Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru dengan nilai beta Kinerja guru terhadap Prestasi Siswa yaitu : $0,252 \times 0,784 = 0,197$, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pendidikan Guru melalui Kinerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Siswa. (3) Diketahui pengaruh langsung yang diberikan dari Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa sebesar $0,172$. (4) Sedangkan pengaruh tidak langsung dari Pelatihan Guru melalui Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa adalah yaitu : $0,501 \times 0,784 = 0,392$. Dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,392$. Secara tidak langsung Pelatihan Guru melalui Kinerja Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Siswa. (5) Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F – hitung sebesar $26,109 > F$ – table sebesar $2,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah Pendidikan Guru, Pelatihan Guru dan Kinerja Guru secara simultan mempengaruhi Prestasi Siswa.

Kata kunci : Pendidikan Guru, Pelatihan Guru, Kinerja Guru, Prestasi Siswa

ABSTRACT

The teacher is one of the dominant and important factors in formal education. To improve the quality of education, one of the main requirements is to improve the quality of educative staff, namely teachers. There are many things that affect teacher performance and student achievement, including the level of teacher education and teacher training that has been followed. The objectives of this study were (1) to explain the effect of teacher education level on teacher performance at the As - Syari'ah As - Sa'adah Education Foundation (2) to explain the effect of teacher training on teacher performance at the As Education Foundation - Shari'ah As - Sa ' adah (3) explains the effect of the level of teacher education on student achievement through teacher performance at the As Education Foundation - Syari'ah As - Sa'adah (4) explaining the effect of teacher training on student achievement through teacher performance at the As Education Foundation - Syari'ah As - Sa'adah (5) explains the influence of teacher education and training levels on student achievement through teacher performance at the As Education Foundation - Syari'ah As - Sa'adah. To achieve the above goals, a quantitative research approach is used with descriptive research types. The instrument used is a questionnaire. Testing instruments using validity and reliability tests. While the method of data analysis uses path analysis. The results of the research that have been carried out state that: (1) The direct effect of the Teacher Education on Student Achievement is - 0.139. (2) While the indirect indirect influence of Teacher Education through Teacher Performance on Student Achievement is the multiplication of the beta values of Teacher Education on Teacher Performance with beta scores Teacher performance on Student Achievement, namely: $0.252 \times 0.784 = 0.197$, these results indicate that directly Teacher Education through Teacher Performance has a significant influence on Student Pretsasi. (3) The direct effect given from Teacher Training on Student Achievement is 0.172. (4) While the indirect effects of Teacher Training through Teacher Performance on Student Achievement are: $0.501 \times 0.784 = 0.392$. And indirect effects of 0.392. Indirectly Teacher Training through Teacher Performance has a significant influence on Student Achievement. (5) From the results of the calculation, the number F - count is 26.109 > F - table is 2.96 so H_0 is rejected and H_a is accepted. The conclusion is Teacher Education, Teacher Training and Teacher Performance simultaneously affect Student Achievement.

Keywords : Teacher Education, Teacher Training, Teacher Performance, student achievement

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini dalam dunia pendidikan guru memiliki peran yang sangat besar. Dalam kegiatan belajar mengajar peran guru sangat penting karena guru merupakan tenaga pendidik yang langsung berhubungan dengan para peserta didik, sehingga seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki mutu kualitas yang terbaik. Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat tercapainya suatu pendidikan yang bermutu. Dan guru merupakan unsur yang sangat manusiawi dalam menentukan keberhasilan pendidikan (Adler dalam Bafadal 2013:4)

Hampir semua Negara menempatkan variable pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan Negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama hal ini dapat dilihat dalam pembukaan undang – undang dasar dasar 1945 alenia ke - IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah dan bangsa Indonesia terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan suatu Negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Menurut Mulyasa dalam Supardi (2014 : 7) “ Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya. Karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran “

Kemampuan guru merupakan input yang sangat menentukan bagi dunia pendidikan karena pendidikan merupakan kebutuhan yang diperlukan sepanjang masa , setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapan dan dimana saja ia berada, jika pendidikan tidak ada maka manusia tidak akan dapat berkembang. Dengan demikian pendidikan harus dilaksanakan dengan sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab, untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing serta menjadi potensi di masa depan.

Kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh penerapan manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran tetapi sebagian besar ditentukan oleh seorang guru. Jadi diantara semua komponen sistem pembelajaran di sekolah, guru merupakan komponen yang paling essential dan menentukann kualitas pembelajaran. Sehingga keberadaan, peran dan fungsi guru dalam dunia pendidikan, merupakan salah satu faktor signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat di lepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan ekstensi guru.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru adalah hasil / prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang professional, berkualitas dan memenuhi kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan. Spencer dalam Musfah (2016 : 60) mengemukakan bahwa :

“ Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Mereka menambahkan bahwa kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan guru. Pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu penting dalam hubungan nya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa “.

Guru yang professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. (usman, 2015 : 15). Seorang guru memiliki tugas utama yaitu mendidik dan mengajar peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Sehingga kedudukan sebagai tenaga professional sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

Sebagai guru yang profesional banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerjanya. Faktor – faktor yang mempengaruhinya meliputi diantaranya pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran (pelatihan), iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, mmotivasi yang dimiliki, gaya kepemimpinan dari kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manjerial kepala sekolah dan lain – lain (<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>. data di akses pada tanggal 20 mei 2013)

Guru sebagai tenaga pendidik yang professional membutuhkan pendidikan dan pelatihan agar kompetensi profesionalnya memadai. Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo 2013 : 28)

Guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara teori pengetahuan dan ketrampilannya akan semakin banyak dan meningkat, yang nantinya akan diharapkan bermanfaat dalam proses pembelajaran sehngga dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja sendiri merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil seperti yang diharapkan. (rivai 2015 : 15)

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor – faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Motivasi kerja juga dikenal sebagai prasyarat pokok agar seseorang dapat berprestasi dalam berbagai bidang provesi. Sehingga disamping pendidikan dan pelatihan, untuk mencapai kinerja yang tinggi motivasi juga di butuhkan untuk mendorong guru agar lebih giat dalam bekerja. Salah satu yang dapat menentukan kinerja adalah motivasi yang merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.tenaga pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan bernafsu meningkatkan kompetensinya, sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Maka

dari itu, untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan tenaga pendidik yang professional yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang maksimal. Baik kepribadian, social maupun professional.

Berdasarkan observasi awal di yayasan pendidikan asyari'ah as – sa'adah yang meliputi pendidikan setingkat SMP dan SMA di kecamatan kedamean yang merupakan tingkat pendidikan yang berada di pinggiran kota yang jarang terekspos oleh pemerintah kota dengan melakukan wawancara terhadap tenaga pendidik, ditemukan kendala – kendala dalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada tenaga pendidik yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang tidak dapat kondusif, metode yang dilakukan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti power point, dan alat peraga lainnya juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Tidak semua tenaga pendidik dalam mengembangkan materi pembelajaran masih kurang maksimal dan masih standar tanpa ada inovasi yang menggali kemampuan siswa, dengan alasan apabila terlalu luas dikhawatirkan siswa kurang mampu menguasai inti dari materi yang di sampaikan, di samping itu masih kurangnya sumber referensi dalam pembelajaran. Berdasarkan observasi awal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut belum optimal.

Idealisme, semangat dan kinerja tinggi disertai rasa tanggung jawab seharusnya menjadi cirri guru yang professional. Dengan kompetensi professional, seorang guru akan tampil sebagai pembimbing, pelatih dan manager pembelajaran yang mampu berinteraksi dengan siswa dalam proses transfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai – nilai yang baik.

Kenyataan dilapangan menunjukkan, bahwa kinerja guru belum optimal. Banyak dari tenaga pendidikan belum melakukan kerja sesuai kompetensi guru yang diharapkan seperti membuat perencanaan dan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, membuat perencanaan bahan pengajaran dan lain – lain. Menurut kepala sekolah pada yayasan pendidikan asyari'ah as – sa'adah bahwa pelatihan tidak semua tenaga pendidik mendapat karena masih banyaknya dewan guru yang belum sesuai dengan jurusan atau mata pelajaran yang ditempuhnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil dari pelatihan tersebut tidak bisa diterapkan kepada siswa karena mata pelajaran yang di asuhnya tidak sesuai dengan pelatihan yang diikutinya.

Hal ini dapat dilihat dari etos kerja para tenaga pendidik di yayasan pendidikan asyari'ah as – sa'adah antara lain : kurang minatnya para tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, ada juga tenaga pendidik mengikuti pelatihan tidak tepat sasaran dimana pelatihan yang diikuti tidak sesuai kualifikasi akademik yang dia miliki, sehingga hal ini msngurangi pemahaman guru itu sendiri terhadap materi yang disampaikan disamping itu juga yang berkaitan dengan hal tersebut dimana guru belum tepat waktu dalam bertugas, serta sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar.

Dalam hasil observasi di atas kendala yang banyak di alami oleh para tenaga pendidik dalam mengikuti program pelatihan dikarenakan sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah. selain itu tenaga pendidik yang mengajar di sekolah swasta juga kurang memiliki motivasi untuk memaksimalkan kinerjanya karena permasalahan gaji. Berdasarkan observasi awal tersebut, di duga yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja guru tersebut adalah pendidikan, pelatihan serta motivasi kerja guru.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “ **pengaruh pendidikan guru dan pelatihan guru terhadap kinerja guru sebagai variabel intervening dan prestasi belajar siswa di yayasan pendidikan as - syari’ah as-sa’adah kedamean kota gresik** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah di ungkapkan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan guru terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan as - yari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan as - yari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik ?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as - syari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik ?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as - yari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik ?
5. Apakah ada pengaruh Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru Melalui kinerja guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as - syari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan guru terhadap kinerja guru ada yayasan pendidikan as-syari’ah as-sa’adahkedamean kota gresik
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan as – syari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as – syari’ah as - sa’adah kedamean kota gresik
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as-yari’ah as-sa’adah kedamean kota gresik
- 5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan guru dan pelatihan guru melalui kinerja guru terhadap prestasi siswa pada yayasan pendidikan as - yari’ah as – sa’adah kedamean kota gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan motivasi dan pengetahuan tentang cara meningkatkan kinerja guru yang baik :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pada bidang pendidikan yang dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan tentang kinerja guru
 - b. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas tentang pendidikan guru, pelatihan guru dan kinerja guru seta prestasi belajar siswa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi guru
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggugah kesadaran guru untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisnya serta kesadaran untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baik.

- b. Bagi yayasan
Untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dibutuhkan dan diperlukan guru agar tercapai kepuasan kerja dan kinerja guru di yayasan pendidikan.
- c. Bagi dinas pendidikan provinsi / kabupaten / kota (Depdiknas)
Dengan penelitian ini diharapkan Depdiknas dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesering mungkin dan hendaknya pendidikan dan pelatihan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan atau keinginan peserta diklat dan tuntunan perkembangan pendidikan.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi, manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM – nya (Rivai, 2014 : 1)

Dessier (2016 : 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2013 : 128) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan tenaga kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013 : 4) berpendapat bahwa perencanaan sumberdaya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai prosesmenentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaan nya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembang, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan – tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

1.2. Pendidikan Guru

2.2.1 Pengertian pendidikan Guru

Pendidikan guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban – kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dalam Undang – undang guru BAB 1 pasal 1 ayat 10, disebutkan bahwa kompetensi pendidikan adalah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dimiliki dan dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dengan gambaran pengertian diatas dapat disimpulkan

bahwa kompetensi pendidiknya merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan atau menjalankan profesinya.

Suyanto dan Djihad mengatakan bahwa pada dasarnya kompetensi pendidikan diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan. Mc Load dalam Suyanto dan Djihad mendefinisikan “ kompetensi pendidikan sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi pendidikan guru sendiri merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak dimata pemangku kepentingan”

Pendidikan merupakan transformasi ilmu dari seseorang dewasa yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan kepada peserta didik yang tersusun secara sistematis dan terorganisir dengan rentang waktu relatif lama dan biasanya disebut dengan pendidikan formal.

2.2.2. Jenis – jenis pendidikan guru

Sebagai institusi Negara yang membidangi dunia pendidikan nasional, Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) sejak tahun 1980, telah merumuskan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki guru dikelompokkan dalam beberapa kompetensi, diantaranya :

1) Pendidikan mendidik (pedagogik)

Kompetensi pedagogik yaitu suatu kompetensi yang dapat mencerminkan kemampuan mengajar seorang guru. Untuk dapat mengajar dengan baik yang bersangkutan harus menguasai teori dan praktek pedagogik dengan baik. Misalnya memahami karakter peserta didik, dapat menjelaskan materi pelajaran dengan baik, mampu memberikan evaluasi terhadap apa yang sudah diajarkan juga mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam penegelolaan peserta didik yang meliputi : a) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, cultural, emosional, dan intelektual. b) menguasai belajar dan prinsip – prinsip pembelajaran yang mendidik. c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang mendidik. d) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. dll

2) Pendidikan profesional

Menurut Oemar Hamalik, pendidikan profesionalisme guru merupakan salah satu dari pendidikan yang harus dimiliki oleh guru dalam jenjang pendidikan apapun, pendidikan – pendidikan lainnya adalah pendidikan kepribadian dan pendidikan kemasyarakatan. Pendidikan profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Pendidikan profesional juga dapat berarti kewenangan dan kemampuan guru dalam menjalankan profesinya.

Adapun komponen yang termasuk komponen pendidikan profesional antara lain : a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. b) Menguasai standar kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) mata pelajaran yang diampu. c) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan relative. d) Memanfaatkan teknologi dengan baik.

3) Pendidikan Sosial

Pendidikan sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat luas. Missal, berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. Pendidikan social merupakan kemampuan pendidik sebagai

bagian dimasyarakat di antaranya : guru, di mata masyarakat dan siswanya merupakan panutan yang dicontoh dan teladan dalam kehidupan sehari – hari. Ia adalah tokoh yang diberi tugas membina dan membimbing manusia pada umumnya dan para siswanya pada khususnya kearah nirma yang berlaku di lingkungan social oleh karena itu guru perlu membekali dirinya dengan kemampuan social dengan masyarakat sekitar dalam rangka penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan efisien dimana hubungan antara sekolah dengan masyarakat akan berlangsung lancar.

Jenis – jenis kemampuan social tersebut seperti : a) Bersifat inklusif, bertindak objektif,tidak diskriminatif. b) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun. c) Beradaptasi di tempat tugas. d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi orang lain secara lisan dan tulisan

4) Pendidikan kepribadian (Personal)

Pendidikan kepribadian yaitu suatu kompetensi yang mencerminkan kepribadian seorang guru terkait dengan profesinya. Dalam hal kepribadian ini seorang guru hendaknya memiliki sifat dewasa (tidak cengeng), berwibawa, berakhlak mulia, cerdas, dan dapat diteladani masyarakat utamanya anak didik. Tanpa memiliki sifat seperti ini boleh jadi kompetensi guru layak dipertanyakan. (Oemar Hamalik, 2014 : 34)

Pendidikan kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi : a) Bertindak sesuai norma agama, social dan kebudayaan nasional Indonesia. b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur dan berakhlak mulia dan teladan terhadap peserta didik dan masyarakat. c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan bijaksana. d) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan percaya diri.

2.3. Pelatihan Guru

2.3.1. Pengertian Pelatihan Guru

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain apakah pelatihan sesuai dengan harapan yaitu menciptakan tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu diperlukan program pelatihan yang sesuai kebutuhan tenaga kerja. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja yang akan datang (Rivai, 2014 : 226). Proses ini terkait dengan tujuan yang hendak dicapai oleh institusi atau lembaga pendidikan, dimana seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memfokuskan kepada guru itu sendiri untuk mencapai kemampuan baru yang berguna bagi pekerjaannya disaat ini dan di masa yang akan datang yang pada akhirnya dapat membantu tercapainya tujuan institusi atau lembaga pendidikan.

Tujuan Pelatihan Guru

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pelatihan guru merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya., baik organisasi, para pegawai maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara beragai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2013) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Produktivitas kerja, Dengan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja akan meningkat kan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, managerial skill pengajar yang semakin baik.
- 2) Meningkatkan mutu kerja, hal ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit melakukan kesalahan.
- 3) Meningkatkan ketetapan dan ketepatan dalam human resource planning, training yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
- 4) Meningkatkan moral kerja dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja juga akan Meningkatkan.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, dengan training yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan kerja
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi, dengan mengikuti diklat jelas tenaga kerja akan lebih memaksakan diri dalam bidang kepribadian, intelektual dan ketrampilan

2.3.3. Metode Pelatihan

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingiin berkembang, maka harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya ada beberapa metode pendidikan dan pelatihan yang di kemukakan oleh Hasibuan (2014:77). Berikut beberapa metode yang sering di gunakan :

- a. *On the job*
- b. *Vestibule*
- c. *Demonstration and example*
- d. *Simulation*
- e. *Apprenticeship*
- f. *Classroom method*

2.4. Kinerja guru

2.4.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang bderkaitan dengan kinerjanya dan akumulasi pengalaman akan mempengaruhi kualitas dan keberhasilan seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja sendiri merupakan kesediaan seseorang atau kelompok atau orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Rivai 2015 : 15). Seementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2014 : 487) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja. (Mulyasa 2017 : 136) mengemukakan bahwa “ *performance = (Ability x motivation)*”. Jadi kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Jika seseorang rendah dalam salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. orang yang dengan kemampuan tinggi tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang bermotivasi tinggi tetapi kemampuan (*ability – nya*) rendah.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN dalam Mulyasa 2017 : 136).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps dalam Rivai 2015 : 14). Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2014 : 57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang – undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Proses belajar mengajar adalah suatu proses yang mengandung serangkaian kegiatan dan perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu. Ini artinya keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung terhadap bagaimana proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Ini disebabkan karena adanya pemahaman guru tentang belajar yang akan mempengaruhi bagaimana cara guru itu mengajar.

Mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan terjadinya interaksi sosial dengan berbagai aspeknya yang cukup kompleks. Dengan kedudukan guru yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudan melalui kinerja guru. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar pada hakikatnya harus

sesuai dengan peranan guru yang penuh tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya karena produktivitas sekolah bukan semata – mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak – banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dalam hal ini produktivitas suatu sekolah juga dapat ditinjau dari tingkatannya dengan tolok ukur masing – masing, yang dapat dilihat dari kinerja seorang guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang siswa, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang siswa dan dapat dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan teratur dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan bekerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan kewenangan guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana segala kinerja guru tertampung di dalamnya.

2.4.1. Faktor – faktor yang memprngaruhi kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melakssnakan tugas dan kewajibannya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dan dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Oleh karena itu menurut Menurut Mulyasa (2017 : 139 – 140)

2.4.2. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indicator dalam menentukan apa usaha untuk mencapai tingkat produtivitas organisasi yang cukup tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilakukan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pekerjaan ini adalah proses yang di gunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian pada kinerja organisasi merupakan hal sangat penting. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban. Penilaian kinerja bermanfaat dalam mengetahui perkembangan dan kemajuan umpan balik bagi pekerja sendiri sehingga dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya agar dapat memperbaiki diri serta meningkatkan kinerjanya.

Melakukan penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu proses menentukan tngkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas – tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan – patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai suatu tujuan dalam pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.

2.4.3. Upaya peningkatan kinerja guru

Upaya – upaya yang dapat di lakukan sebuah lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik diperlukan kerjasama anta berbagai pihak antara lain kepala sekolah, pemerintah dalam hal ini Depdiknas dan pihak – pihak lain terkait. (Mulyasa,2014 : 100) mendeskripsikan upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja tenaga kependidikan sebagai berikut :

1. Mengikut sertakan guru – guru dalam penataran – penataran untuk menambah wawasan guru.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja,kemudian hasilnya di umumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pelajaran sesuai waktu yang telah di tentukan, serta memanfaatkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Jadi peningkatan kinerja guru harus selalu diperhatikan baik dengan upaya yang dilakukan dari pihak dalam maupun pihak luar sekolah, dan yang paling utama dilakukan secara mandiri seperti dapat sadar diri akan pentingnya tugas

seorang guru. Untuk dapat mengukur kinerja guru dapat didasari oleh empat kompetensi yang dimiliki, yang sudah di atur dalam peraturan menteri pendidikan nasional RI No.16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang sebagaimana telah di uraikan di atas bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi.

2.5. Prestasi Belajar siswa

2.5.1. Deskripsi Prestasi Belajar Siswa

Prestasi belajar pada dasarnya berasal dari dua kata yaitu prestasi dan belajar. Prestasi belajar sendiri mempunyai arti standart test untuk mengukur kecakapan atau pengetahuan bagi seseorang didalam satu atau lebih dari garis – garis pekerjaan atau belajar. Sedangkan menurut kamus populer prestasi adalah hasil sesuatu yang telah dicapai. (Purwodarminto, 2014 : 251). Kemudian pengertian belajar menurut Winkel adalah semua aktifitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dalam lingkungan yang menghasilkan perubahan – peubahan dalam pengelolaan pemahaman. Menurut Hilgard dalam Suryabrata, 2014 : 252) belajar merupakan proses perbuatan yang dilakukan dengan sengaja yang kemudian menimbulkan perubahan yang keadaannya berbeda dari perubahan yang ditimbulkan oleh lainnya.

Menurut Ahmadi menjelaskan bahwa pengertian dari prestasi belajar adalah sebagai berikut : secara teori bila sesuatu kegiatan dapat memuaskan suatu kebutuhan maka ada kecendrungan besar untuk mengulanginya. Sumber penguat belajar dapat secara ekstrinsik (nilai, pengakuan, penghargaan) dan dapat secara intrinsik (kegairahan untuk menyelidiki, mengartikan situasi). Slameto (2013 : 10) menyatakan bahwa prestasi belajar merupakan suatu perubahan yang dicapai seseorang setelah mengikuti proses belajar. Perubahan ini meliputi perubahan tingkah laku secara menyeluruh dalam sikap, ketrampilan dan pengetahuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari prestasi belajar ialah hasil usaha, bekerja atau belajar yang menunjukkan ukuran kecakapan yang dicapai dalam bentuk nilai.

2.5.2. Fungsi Prestasi Belajar

Menurut Purwanto (2013 : 155) “ Prestasi belajar merupakan masalah yang bersifat perennial (abadi) dalam sejarah manusia karena rentang kehidupannya, manusia selalu mengejar prestasi sesuai dengan bidang dan kemampuan masing – masing “.

Kemudian menurut Purwnto (2013 : 155), fungsi prestasi belajar yaitu :

1. Prestasi belajar sebagai indicator kualitas dan kuantitas pengetahuan anak didik.
Prestasi belajar yang dicapai oleh siswa menunjukkan sejauh mana siswa mampu memahami dan menguasai bahan ajar atau materi yang telah disampaikan oleh guru. Dengan melihat prestasi belajar tersebut maka dapat segera dievaluasi hal – hal yang menyebabkan siswa kurang memahami atau menguasai bahan ajar atau materi pelajaran.
2. Prestasi belajar sebagai lembaga kepuasan hasrat ingin tahu.
Para ahli psikologi biasanya menyebutkan hal ini sebagai tendensi keingintahuan dan merupakan kebutuhan umum manusia, termasuk didalamnya adalah seorang siswa yang ingin mencapai kepuasan dengan memperoleh prestasi belajar yang baik.
3. Prestasi belajar sebagai bahan informasi dan inovasi pendidikan

Asumsinya bahwa prestasi belajar dapat dijadikan pendorong bagi siswa dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berperan sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

4. Prestasi belajar sebagai indicator intern dan ekstern
Sebagai indicator intern artinya prestasi belajar yang telah diraih dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat produktifitas suatu institusi pendidikan. Sedangkan sebagai indicator ekstern artinya tinggi rendahnya prestasi belajar dapat dijadikan indicator kesuksesan siswa dalam masyarakat.

2.5.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Prestasi belajar siswa yang kurang baik tidak selalu dikarenakan siswa itu bodoh atau mempunyai IQ yang rendah. Prestasi belajar siswa dapat dipengaruhi banyak faktor. Guru dan orang tua merupakan pendidik disekolah maupun dirumah harus dapat mengetahui dan mengidentifikasi sebagai kendala yang dihadapi siswa. Adapun menurut Syah (2016 : 144) bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh setidaknya tiga faktor yakni :

1. Faktor Internal

Yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, faktor intern terdiri dari :

- a. Faktor fisiologis sangat menunjang atau melatarbelakangi aktivitas belajar. Keadaan jasmani yang sehat akan berpengaruh lain dibanding jasmani yang keadaannya kurang sehat. Hal ini disebabkan kekurangan kadar makanan akan mengakibatkan keadaan jasmani lemah yang akan membuat cepat mengantuk dan lelah.
- b. Faktor psikologis yang meliputi tingkat intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan yang dapat mendorong atau memotivasi belajar, diantaranya :
 - Adanya keinginan untuk tahu
 - Agar mendapat simpati dari orang lain
 - Untuk memperbaiki kegagalan
 - Untuk mendapatkan rasa aman

2. Faktor Eksternal

Yaitu faktor dari luar individu diri anak yang ikut mempengaruhi belajar anak, yang anantara lain berasal dari orang tua, sekolah dan masyarakat.

a. Faktor yang berasal dari orang tua / keluarga

Faktor yang dari orang tua / keluarga ini utamanya adalah sebagai cara orang tua mendidik anaknya, ada beberapa tanggapan mengenai faktor yang mempengaruhi belajar yang berasal dari orang tua, tipe seperti ini mendidik sesuai dengan kepemimpinan pancasila lebih baik dibandingkan tipe – tipe diatas. Karena orang tua dalam mencampuri belajar anak tidak akan masuk terlalu dalam.

Prinsip kepemimpinan pancasila sangat manusiawi karena orang tua akan bertindak “ *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani* “. Dalam kepemimpinan pancasila ini berarti orang tua melakukan kebiasaan – kebiasaan yang positif kepada anak untuk dapat diteladani. Orang tua juga selalu memperhatikan anak selama belajar baik langsung maupun tidak langsung, dan memberikan arahan – arahan manakala akan melakukan tindakan yang kurang tertib dalam belajar.

b. Faktor dari lingkungan sekolah

Faktor yang berasal dari sekolah dapat berasal dari guru, mata pelajaran yang ditempuh, dan metode yang diterapkan. Faktor guru banyak menjadi penyebab kegagalan belajar anak, yaitu yang

menyangkut kepribadian guru dan kemampuan mengajarnya. Terhadap mata pelajaran, karena kebanyakan anak memusatkan perhatiannya kepada yang diminati saja, sehingga mengakibatkan nilai yang diperolehnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Keterampilan, kemampuan, dan kemauan belajar anak tidak dapat dilepaskan dari pengaruh atau campur tangan orang lain. Oleh karena itu menjadi tugas guru untuk membimbing anak dalam belajar.

c. Faktor masyarakat

Anak tidak lepas dari kehidupan masyarakat. faktor masyarakat bahkan sangat kuat pengaruhnya terhadap pendidikan anak. Pengaruh masyarakat bahkan sulit dikendalikan. Mendukung atau tidak mendukung perkembangan anak, masyarakat juga ikut mempengaruhinya.

2.5.4. Indikator – indikator Prestasi Belajar

Makna prestasi belajar di definisikan sebagai suatu pencapaian atau hasil penilaian yang telah diperoleh berdasarkan proses kegiatan persekolahan yang sifatnya kognitif serta yang pada biasanya telah ditentukan dengan berdasarkan melalui proses pengukuran dan penilaian. Adapun salah satu faktor yang sangat mempengaruhi prestasi belajar adalah konsep dirinya sendiri, yang mana konsep diri yang dimaksud dianggap sebagai suatu kunci yang sifatnya telah mengatur dan juga telah mengarahkan perilaku seorang manusia atau individu.

Prestasi belajar seseorang tergantung dengan bagaimana kebiasaan seorang tersebut dalam melaksanakan proses kegiatan belajar (kebiasaan belajarnya). Adapun pengertian, teori dan konsep kebiasaan belajar menurut Djaali (2017 : 128) yang menyatakan bahwa kebiasaan belajar adalah cara atau tehnik yang menetap pada diri siswa pada waktu menerima pelajaran, membaca buku, mengerjakan tugas, dan pengaturan waktu untuk menyelesaikan kegiatan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa arti kebiasaan belajar seseorang adalah suatu cara yang telah dilakukan oleh seorang manusia atau individu secara berulang – ulang dan yang pada akhirnya kemudian menjadi suatu ketepatan dan juga bersifat otomatis.

2.6. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi belajar siswa

Mengajar merupakan pekerjaan yang bersifat profesional yang harus dilakukan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, ketekunan, kesabaran dan penuh perhatian, serta penggunaan metode dan strategi yang benar. Karena sifat dan cara guru dalam mengajar sangat berpengaruh bagi keberhasilan belajar peserta didik.

Notoatmodjo menyatakan pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang di perlukan suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan meningkatkan kemampuan atau keterampilan yang sudah menduduki suatu pekerjaan tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakannya sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, sedangkan pada pendidikan kemampuan kognitif, efektif, dan psikomotor memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang bersifat umum (soekidjo, 2014 : 17).

Kompetensi dan profesionalisme seorang guru dapat dikedangkan dan ditingkatkan melalui diklat. Pelatihan yang dilaksanakan seharusnya dikaitkan

langsung dengan pemecahan terhadap masalah kondisi nyata yang dihadapi oleh guru di kelas.

Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Guru pemula dengan latar belakang pendidikan keguruan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah, karena dibekali seperangkat teori pendukung pengabdianya. Walaupun di temukan kesulitan – kesulitan hanya aspek tertentu saja dan itu adalah hal wajar. Jangankan guru pemula, bagi guru yang berpengalaman pun tidak pernah terhindar dari berbagai masalah – masalah di sekolah. Perbedaannya terletak pada kesulitannya. Tingkat kesulitan semakin hari semakin berkurang seiring dengan pengalaman mengajar yang dilakukan sehari – hari, sehingga guru akan lebih semakin kompeten dalam bidang tugasnya.

2.7. Kerangka Konseptual

Peran seorang guru di sekolah sangatlah penting, di pundak seorang guru dibebankan mutu pendidikan. Seorang guru juga merupakan manajerial yang akan mengelolah proses pembelajaran, merencanakan pembelajaran, mendesain pembelajaran, melaksanakan aktivitas pembelajaran bersama siswa. Guru di sekolah tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga sebagai pelopor untuk membentuk orang – orang berbudaya, berbudi luhur, dan bermoral.

Guru merupakan komponen penting dalam kegiatan belajar – mengajar. Kepada guru diserahkan siswa yang menginginkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap – sikap baik yang akan digunakan oleh mereka untuk menghadapi masa depan dalam kehidupannya. Sebagai alat untuk menggarap masukan adalah materi / kurikulum yang telah disusun oleh pemerintah dan telah berlaku untuk seluruh Indonesia. Dengan modal materi yang tertera sebagai kurikulum itulah guru berupaya agar siswa dapat menguasai apa yang disediakan oleh sekolah untuknya.

Untuk mengetahui kinerja guru dapat dinilai dari empat kompetensi diantaranya, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari tercapainya indikasi dari kinerja guru, yaitu penyusunan rencana pembelajaran.

BAB III METODE PENELITIAN

1.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yakni dilakukan dengan melakukan survey atau terjun langsung ke objek penelitian.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah semua tenaga pendidik pada yayasan pendidikan as - syari'ah as – sa'adah Kedamean
2. Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis untuk melihat pengaruh antara pelatihan guru dan pendidikan guru terhadap kinerja guru dengan prestasi belajar siswa pada yayasan pendidikan as - syari'ah as – sa'adah Kedamean

Dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh pendidikan guru dan pelatihan guru terhadap prestasi siswa melalui variable kinerja guru.

1.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013). Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, Pendidikan guru dan Pelatihan guru ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Tetapi tidak bisa diamati dan diukur Sugiyono (2013). Variabel ini merupakan variabel penyela / antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini kinerja guru ditetapkan sebagai variabel intervening.

3. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2013). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dari penelitian. Dalam penelitian ini prestasi siswa ditetapkan sebagai variabel terikat atau dependen.

1.3. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrument penelitian.

Pada penelitian ini menekankan pada pengujian teori – teori melalui pengukuran variable – variable penelitian dengan angka dan memerlukan analisis

data dengan prosedur statistic. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut (sani & masyhuri, 2015) penelitian eksplanatori adalah untuk menguji antar variable yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variable, untuk mengetahui apakah variable berasosiasi atau tidak dengan variable lainnya, atau apakah variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variable independent dan dependen terdapat mediasi yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variable. Yakni variable bebas (*independent*) pelatihan guru dan pendidikan guru, kinerja guru sebagai mediasi (*intervening*) sedangkan prestasi siswa merupakan variable terikat (*dependent*).

1.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016 : 11). Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono 2014 : 76). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh para tenaga pengajar di yayasan pendidikan as syari'ah as – sa'adah Kedamean. Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

2.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 91) "sample ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat mengambil sampel dari populasi itu.

Berdasarkan hal tersebut, karena populasi berjumlah 33 orang maka diambil semua opulasi sebagai sample. Maka dari itu Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016 : 61) Sampling jenuh merupakan tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif sendiri merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2015 : 15). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok focus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet. (Uma sekaran, 2016)

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2014 : 98) dalam bukunya “ Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif : Teori dan Aplikasi “ bahwa :

“ Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam bentuk file – file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

Dan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pihak pegawai yayasan pendidikan as – syari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesi

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder juga merupakan catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industry oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2016)

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2013 : 402). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku – buku referensi, literature dan bacaan yang sudah tersedia sebelumnya. Dan sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang ada di yayasan pendidikan as – syari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik.

2.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaa, kegiatan, tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada yayasan as – syari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 4 cara berikut merupakan uraian yang digunakan.

1. Observasi

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian ini dilakukan. Observasi juga bisa diartikan sebagai proses yang kompleks, obsevasi penelitian ini dilakukan pada yayasan pendidikan as – sayari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara Tanya jawab langsung. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah yayasan pendidikan as – syari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik yang berhubungan langsung dengan data yang terkait.

3. Dokumentasi

Suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber – sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambila data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila diteliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini menggunakan skala linkert. Menurut Imam Ghozali (2013), skala linkert adalah skala yang berisi 5 tingkat prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- a. 1 = sangat tidak setuju
- b. 2 = tidak setuju
- c. 3 = ragu – ragu
- d. 4 = setuju
- e. 5 = sangat setuju

2.7. Analisis Deskriptif Presentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel pendidikan guru, pelatihan guru, kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indicator yang sangat mendukung dan kemudian indicator tersebut dikembangkan menjadi instrument (angket). Sugiyono (2014) menyebutkan statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif presentase ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing – masing indicator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

Langkah – langkah yang digunakan dalam penggunaan teknik analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel distribusi angket

Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan

2. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap – tiap responden.
3. Memasukkan skor tersebut kedalam rumus :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n = skor jawaban responden

N = skor jawaban ideal

DP = Deskriptif Presentase

4. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan table kategori.

Langkah – langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan presentase skor tertinggi
- 2) Menentukan presentase skor terendah
- 3) Mencari rentang data
- 4) Menentukan panjang kelas data
- 5) Membuat table interval kelas
- 6) Membuat table kategori deskriptif presentase dengan langkah sebagai berikut :
 - a. Menetapkan presentase tertinggi
% maksimal = $\frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$
 - b. Menetapkan presentase terendah
% minimal = $\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$
 - c. Menetapkan range kelas tertinggi dengan kelas terendah

$$\% 100 - 20 = 80$$

d. Menetapkan kelas interval

Jumlah criteria yang akan di gunakan = 5

e. Interval kelas $\% = \frac{80}{5} = 16 \%$

Tabel 2.1
Kategori penilaian Variabel

Untuk kategori dari setiap variabel adalah sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, sangat rendah.

No	Interval	Variabel
1	85 % – 100 %	Sangat Baik
2	69 % - 84 %	Baik
3	53 % - 68 %	Cukup Baik
4	37 % - 52 %	Kurang Baik
5	20 % - 36 %	Tidak baik

Sumber : Data Diolah

3.8 Instrumen Penelitian

Uji coba instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian ini. Dalam uji instrument ini dilakukan pada yayasan pendidikan as – syari’ah as – sa’adah Kedamean Kota Gresik karena guru akan dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrument penelitian harus memenuhi criteria validitas dan realibilitas. Uji coba instrument yang akan dilakukan meliputi :

3.8.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variable yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan criteria statistic sebagai berikut :

untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan criteria statistic sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variable tersebut valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variable tersebut tidak valid.
- 3) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negative maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.8.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indicator dari variable atau konstruk. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan

reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila Alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013)

Pengujian reabilitas setiap variable dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan software SPSS, rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

v_t^2 = varians total

(Arikunto, 2013 : 239)

Hasil perhitungan diatas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono :

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 sampai dengan 0,199	Sangat rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat
0,80 sampai dengan 1,000	Sangat kuat

2.8. TEHNIK ANALISIS DATA

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikoliniearitas, uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variable terikat dan variable bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal., berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistic nonparametric. Uji statistic non – parametric yang digunakan adalah uji one – sampel Kolmogrov Smirnov (1 – sampel K-S). Apabila hasilnya menunjukkan hasil probability signifikan diatas 0,05 maka variable terdistribusi normal.

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi distribusi normal. Menurut (Santoso, 2001) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji kolmogorov smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikansi > 0,05 (α) distribusi adalah normal
- Jika nilai signifikansi < 0,05 (α) distribusi adalah tidak normal

2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau masih salah. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu study empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS. Selanjutnya, lihat kolom sig pada baris linearity di Anova Tabel, jika nilainya < 0,05 maka bersifat linier, sehingga dapat disimpulkan memenuhi sifat linier.

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang di buktikan merupakan linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen (Ridwan & Kuncoro, 2013)

- a) Jika nilai sig deviation from linearity > 0,05 dan nilai sig linear < 0,005 maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat.
- b) Jika nilai sig deviation from linearity < 0,05 dan nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independent*). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat harga tolerance dan VIF (*varians Inflation Factor*), dimana jika harga tolerance kurang dari 1 atau harga VIF tidak melebihi 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2014 : 95). Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent*) menggunakan bantuan software SPSS Release 16.

4. Uji Heterokedastitas

Heterokedastitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastitas atau tidak terjadi heterokedastitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastitas adalah dengan uji gletser. Uji gletser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heterokedastitas.

2.9. Analisis Jalur (Path Analisis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variable. Model ini untuk mempengaruhi pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (*eksogen*) terhadap variable terikat (*endogen*) (Sani dan Maharani, 2013).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z – Score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software spss 16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig F) sedangkan untuk uji T taraf signifikan Alpha = 0,005 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikan pengaruh tidak langsung dari variable bebas terhadap variable terikat (Sani dan Maharani, 2013).

Menurut Solimun (dalam Sani dan Maharani, 2013) tahapan dalam menggunakan jalur analisis (*path analysis*) adalah sebagai berikut :

1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu :

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel *independent* (pendidikan dan pelatihan) terhadap variable *dependent* (kinerja karyawan)
- b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variable *independent* (pendidikan dan pelatihan) terhadap variable *dependent* (prestasi siswa) melalui variable intervening (kinerja guru)

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut :

Hubungan antar variable bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)

- a. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem kausal
Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur
 - b. Variable endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - c. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel)
 - d. Model yang di analisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori dan konsep yang relevan.
3. Pemeriksaan validitas model
Shahih atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indicator terhadap validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan theory trimming.
4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :
- a) Dengan memperhatikan hasil validasi model
 - b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN YAYASAN PENDIDIKAN AS-SYARI'AH ASSA'ADAH

Pada awalnya Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah didirikan di Dsn. Kasiyan Ds. Lampah Kec. Kedamean Kota Gresik Jawa Timur oleh KH. Purwoto pada tahun 1994 yang pada awal pendirian hanya mendirikan jenjang pendidikan Mts. / SMP yang diperuntukkan untuk membantu tingkat pendidikan pada masyarakat yang kurang berkemampuan untuk melanjutkan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi di daerah sekitar yayasan. Dan kemudian pada tahun 1997 yayasan as – syari'ah juga mendirikan jenjang pendidikan yang satu tingkat lebih tinggi yakni MA / SMA.

Berdirinya Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah dilator belakang keprihatinan pendiri tentang kondisi anak – anak muslim yang berada sekitar daerah yang kesulitan dalam menempuh pendidikan khususnya di wilayah RT : 03 RW : 05 Dsn. Kasiyan Ds. Lampah Kec. Kedamean Kota Gresik yang sangat ironis. Disatu sisi kehidupan sudah terpengaruh dengan budaya konsumtif namun disisi lain perhatian mereka terhadap pendidikan masih minim khususnya pendidikan Islam. Kegiatan, program kerja dan aktifitas yayasan dilakukan seiring dengan tuntutan steack holder sehingga dapat memberi manfaat motivasi dan prestasi anak – anak yang dikelolah oleh Yayasan As – Syari'ah As – sa'adah.

Dengan adanya Yayasan Pendidikan Islam di tengah – tengah masyarakat yang mudah dijangkau dari mana saja dan dengan semboyan untuk lebih amanah, jujur dan professional

dapat terwujud juga apa yang dicita – citakan untuk mencerdaskan bangsa ini dapat tercapai dan Untuk perbaikan dan kemajuan Yayasan dimasa yang akan datang.

1.1.1. PROFIL YAYASAN

NAMA YAYASAN : YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AS – SYARIAH
AS –SA'ADAH
NSM : 131235250022
NPSN : 20580196
SK MENKUMHAM : AHU – 0001695.AHA.01.04. TAHUN 2015
JENJANG AKREDITASI : A
WEBSITE : <http://assaadahlampahgresik.net>
E – MAIL : ma.assaadah00@gmail.com
STATUS MADRASAH : SWASTA

1.1.2. SEJARAH SINGKAT YAYASAN

Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah Berdiri pada 6 juni 1997. Tidak seperti sekolah – sekolah swasta sekarang yang didirikan dengan dana yang cukup besar, Yayasan Pendidikan As – syariah As – sa'adah didirikan dengan modal niat, semangat dan keikhlasan oleh seorang yang sangat peduli terhadap pendidikan disekitarnya dan mengaplikasikan ajaran agama islam dalam setiap tindakannya sehari – hari. Seiring berjalannya waktu, Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah terus berbenah menuju kearah yang lebih baik. Kerja keras terus dilakukan untuk emncapai hasil yang maksimal. Berawal dari sebuah bangunan sederhana yang dijadikan tempat mengenyam ajaran agama islam, kini Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah telah menjelma sebagai Lembaga Pendidikan yang patut diperhitungkan di wilayah dimana Yayasan tersebut berdiri, khususnya pada Kecamatan Kedamean. Hal ini disebabkan dengan berbagai program yang dicanangkan dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.

Seolah telah menjadi hukum alam, bahwa semakin tinggi sebuah pohon maka semakin kencang pula angin menerpanya. Hal ini juga terjadi dengan Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah. Semakin banyaknya Yayasan Pendidikan Islam dan Sekolah Menengah Pertama maupun Menengah Atas, membuat Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah semakin tertantang untuk terus memperbaiki sistem pendidikan baik dalam segi sistem pengajaran maupun dari para tenaga pengajar. Dengan cara membuat standar yang lebih lagi dalam mendidik dan berupaya menciptakan kualitas peserta didik yang dapat diterima oleh masyarakat sekitar, sehingga pandangan masyarakat sekitar tetap terfokus dan terus mendukung dalam pembangunan Yayasan Pendidikan Islam yang terus berkembang. Maka dengan itu semua tidak menyurutkan langkah para tenaga penidik, pihak yayasan dan peserta didik untuk tetap berkiprah dan meraih cita – cita. Kerjasama semua elemen sekolah menghasilkan suatu semangat yang luar biasa yang pada akhirnya mampu mengatasi maslah yang menimpa.

Kerja keras ini berbuah manis, dengan adanya pengakuan dari Dinas Pendidikan Gresik yang mengeluarkan Akreditasi dengan predikat A untuk, dengan perpaduan kurikulum Diknas dan Agama Islam, antusias warga terhadap Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah semakin meningkat, sadar akan pentingnya pendidikan agama dan umum. Setelah lebih dari 20 tahun membina umat melalui lembaga pendidikan, semakin terasa pula tuntutan zaman seiring dengan kamjuaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan terbukanya pintu globalisasi di era informasi yang sendirinya sector ekonomi, social, budaya dan sector – sector

yang lainnya mengalami kemajuan yang sangat pesat, sehingga tarap hidup masyarakat pun mulai meningkat.

1.2. HASIL PENELITIAN

1.2.1. DESKRIPTIF POPULASI PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan guru dan pelatihan guru terhadap prestasi belajar siswa yang melalui kinerja guru sebagai intervening di Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah Kedamean Kota Gresik. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar pada Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah di Kedamean Kota Gresik yang berjumlah 33 guru, dan semua telah mengumpulkan data penelitian yang telah di sebar.

1.2.2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Cumulative percent
Laki – laki	17	51,5
Perempuan	16	48,5
Total	33	100,00

Sumber : Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah

Berdasarkan table 4.1, diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin bahwa responden berjumlah % laki – laki dan % perempuan. Dapat dinyatakan bahwa tenaga pendidik pada Yayasan Pendidikan As – syari'ah As – sa'adah lebih banyak membutuhkan tenaga pendidik laki – laki, karena di Yayasan tersebut disamping sebagai tenaga pengajar lebih banyak pekerjaan teknis yang bersifat pekerjaan fisik seperti pemeliharaan gedung, ruang kelas, pembangunan pustaka, rehabilitasi bangunan sekolah dan lain sebagainya dikarenakan masih kurangnya tenaga ahli yang dapat mengurus pemeliharaan gedung.

1.3.

Uji Validitas dan Realibilitas

Instrument

1.3.1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukann uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk Degree of freedom (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk, pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $33 - 2$ atau $df = 31$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{table} 0,344$, jika r_{hitung} (untuk tiap – tiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan SPSS , hasil perhitungan validitas dapat diketahui melalui output SPSS menunjukkan bahwa pada variable pendidikan guru (item soal no 1 sampai 8) pada taraf signifikan 5% dan $N = 33$, menunjukkan bahwa angket dari variabel pendidikan menunjukkan semua item pertanyaan valid. Untuk rekap perhitungan validitas angket variabel pendidikan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan Guru

No	Pendidikan Guru	N	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig (2 tailed)	Kategori
1	VAR00003	33	0,344	0,469	0,006	Valid
2	VAR00004	33	0,344	0,442	0,010	Valid
3	VAR00005	33	0,344	0,734	0,000	Valid
4	VAR00006	33	0,344	0,830	0,000	Valid
5	VAR00007	33	0,344	0,676	0,000	Valid
6	VAR00008	33	0,344	0,703	0,000	Valid
7	VAR00009	33	0,344	0,686	0,000	Valid
8	VAR00010	33	0,344	0,603	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Pada variabel pelatihan guru (item no 11 sampai no 21) pada taraf signifikan 5% dan N = 33, menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena nilai tiap item lebih besar dari r_{tabel}. Untuk rekap validitas angket variabel pelatihan dapat dilihat dalam table berikut

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Guru

No	Pelatihan Guru	N	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig (2 tailed)	Kategori
11	VAR00001	33	0,344	0,837	0,000	Valid
12	VAR00002	33	0,344	0,815	0,000	Valid
13	VAR00003	33	0,344	0,852	0,000	Valid
14	VAR00004	33	0,344	0,759	0,000	Valid
15	VAR00005	33	0,344	0,822	0,000	Valid
16	VAR00006	33	0,344	0,805	0,000	Valid
17	VAR00007	33	0,344	0,848	0,000	Valid
18	VAR00008	33	0,344	0,820	0,000	Valid
19	VAR00009	33	0,344	0,800	0,000	Valid
20	VAR00010	33	0,344	0,790	0,000	Valid
21	VAR00011	33	0,344	0,771	0,000	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Pada variabel kinerja guru (item soal no 22 sampai no 32) pada taraf signifikan 5% dan N = 33 , menunjukkan bahwa untuk angket dari variable kinerja guru untuk semua item dinyatakan valid karena nilai tiap item lebih besar dari r_{tabel}. Untuk rekap validitas angket kinerja guru dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Kinerja Guru	N	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig (2 tailed)	Kategori
22	VAR00001	33	0,344	0,603	0,000	Valid
23	VAR00002	33	0,344	0,672	0,000	Valid
24	VAR00003	33	0,344	0,814	0,000	Valid
25	VAR00004	33	0,344	0,585	0,000	Valid
26	VAR00005	33	0,344	0,688	0,000	Valid
27	VAR00006	33	0,344	0,686	0,000	Valid
28	VAR00007	33	0,344	0,747	0,000	Valid
29	VAR00008	33	0,344	0,765	0,000	Valid
30	VAR00009	33	0,344	0,724	0,004	Valid
31	VAR00010	33	0,344	0,794	0,000	Valid
32	VAR00011	33	0,344	0,771	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Pada item prestasi belajar siswa item soal (item soal no 33 sampai no 42) pada taraf signifikan 5% dan N = 33 menunjukkan bahwa untuk angket dari variabel prestasi belajar siswa semua item dinyatakan valid karena nilai tiap item lebih besar dari r_{tabel}. Untuk rekap validitas angket prestasi belajar siswa dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Belajar Siswa

No	Prestasi Belajar Siswa	N	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig (2 tailed)	Kategori
33	VAR00001	33	0,344	0,539	0,000	Valid
34	VAR00002	33	0,344	0,636	0,000	Valid
35	VAR00003	33	0,344	0,737	0,000	Valid
36	VAR00004	33	0,344	0,768	0,000	Valid
37	VAR00005	33	0,344	0,824	0,000	Valid
38	VAR00006	33	0,344	0,805	0,000	Valid
39	VAR00007	33	0,344	0,815	0,000	Valid
40	VAR00008	33	0,344	0,592	0,000	Valid
41	VAR00009	33	0,344	0,749	0,000	Valid
42	VAR00010	33	0,344	0,802	0,000	Valid

Item soal yang tidak valid akan dihilangkan dari angket penelitian. Angket yang dihilangkan telah terwakili dalam indicator penelitian. Oleh karena itu soal yang digunakan dalam penelitian meruokan item yang valid sejumlah 40 soal

1.4. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indicator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013)

Pengujian Realibilitas setiap Variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan software SPSS for windows release 16. Menurut munally, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ hasil analisis Realibilitas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Pendidikan Guru	0,795	$> 0,60$	Reliable
2	Pelatihan Guru	0,947	$> 0,60$	Reliable
3	Kinerja Guru	0,897	$> 0,60$	Reliable
4	Prestasi Belajar Siswa	0,901	$> 0,60$	Reliable

Sumber : *Output SPSS*

Dari table 4.7 dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel pendidikan guri, pelatihan guru, kinerja guru dan prestasi siswa dapat dikatakan reliable.

1.5.

HASIL ANALISIS DATA

1.5.1. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitast

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi distribusi normal. Menurut (Santoso, 2001) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji kolmogrov smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (α) distribusi adalah normal
- Jka nilai signifikansi $< 0,05$ (α) distribusi adalah tidak normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table diketahui Variabel Persamaan I X_1 dan X_2 terhadap Z nilai signifikansi sebesar 0,981, yang artinya lebih besar dari nilai Alpha (α) = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berkontribusi normal.

pengujian linear ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang di buktikan merupakan linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan

menggunakan Curve Estimation, yaitu gambaran hubungan Linear antara Variabel dependen dan Variabel independen (Ridwan & Kuncoro, 2013)

- Jika nilai sig deviation from linearity > 0,05 dan nilai sig linear < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara Variabel bebas dengan Variabel terikat.
- Jika nilai sig deviation from linearity < 0,05 dan nilai sig linear > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara Variabel bebas dengan Variabel terikat .

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel – variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat harga tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), dimana jika harga tolerance kurang dari 1 atau harga VIF tidak melebihi 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2009 : 95). Untuk menguji apakah model regresi ditrmukan adanya korelasi antar variabel bebas menggunakan bantuan software SPSS Release 16.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.468	6.228		1.199	.240		
pelatihan	.143	.120	.172	1.187	.245	.443	2.260
kinerja	.793	.136	.784	5.847	.000	.519	1.928
pendidikan	-.146	.217	-.089	-.673	.506	.527	1.897

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa niali tolerance semua variabel independent > 0,10 . nilai variance inflation factor (VIF) ketiga variabel < 10. Berdasarkan criteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari penelitian diatas.

c. Uji Heterokedastisitas dengan Metode Gletser

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2009 : 125). Uji Heterokedastisitas dengan metode Gletser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap niali mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model ini terdapat masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.16
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	3.425		1.115	.274
	pendidikan	-.012	.119	-.025	-.099	.922
	pelatihan	.007	.066	.028	.100	.921
	kinerja	-.030	.075	-.105	-.408	.686

a. Dependent Variable: res2

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala Heterokedastisitas. Hal ini karena masing – masing variabel dari persamaan tersebut mamiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai Alpha (sig. > 0,05).

Tabel 4.17
Pengaruh Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru
secara simultan terhadap Kinerja Guru

Model	R Square
	0,541

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,481. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh pendidikan guru dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru adalah 54,1%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari table ANOVA .

Tabel 4.18
ANOVA dengan nilai F dan sig.

Model	F	Sig
Regression	17.678	.0,000
Residual		
Total		

Jika $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F - \text{hitung}$ sebesar 17. 6788 > $F - \text{tabel}$ 3,35 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan guru secara simultan tmempengaruhi kinerja guru. Besar pengaruhnya adalah 54,1% dan signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut dihitung dengan rumus $(1 - r^2)$ atau $(1 - 0,541) = 0,459$ atau sebesar 45,9%

Tabel 4.19
Pengaruh Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru
secara parsial terhadap kinerja Guru

Model	Unstandardized coefficient	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	7.397	1.229	0.229
Pendidikan Guru	0.542	2.496	0.018
Pelatihan Guru	0.382	3.144	0.008

Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t - \text{tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n - k)$ atau $(33 - 3) = 30$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t - \text{tabel}$ sebesar $2,042$

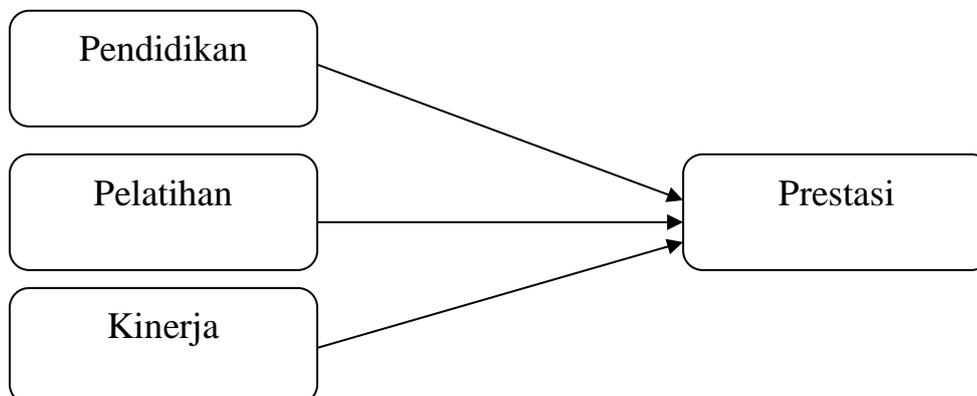
a) Pengaruh Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t - \text{hitung}$ sebesar $2,496 > t - \text{tabel}$ sebesar $2,042$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antar pendidikan guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh pendidikan guru terhadap kinerja guru = $0,542$ atau $54,2\%$ dengan angka signifikan $0,018 < \alpha = 0,05$.

b) Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t - \text{hitung}$ sebesar $3,144 > t - \text{tabel}$ sebesar $2,042$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pelatihan guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru = $0,382$ atau $38,2\%$ dengan angka signifikan $0,008 < \alpha = 0,05$.

a. Analisis Substruktural II



$M = \beta \text{ PENDIDIKAN GURU} + \beta \text{ PELATIHAN GURU} + \beta \text{ KINERJA GURU} + e_2$
(Persamaan Struktural 2)

Tabel 4.20
Pengaruh Pendidikan Guru, Pelatihan Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa

Model	R Square
	0,736

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,730. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Pendidikan Guru, Pelatihan Guru, dan Kinerja Guru terhadap Prestasi siswa sebesar 73,6 %. Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari table ANOVA.

Tabel 4.21
ANOVA dengan nilai F dan sig.

Model	F	Sig.
Regression	26.906	0.000
Residual		
Total		

Jika $F - \text{hitung} > F - \text{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F - \text{hitung}$ sebesar 26,906 $> F - \text{table}$ sebesar 2,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah Pendidikan Guru, Pelatihan Guru dan Kinerja Guru secara simultan mempengaruhi Prestasi Siswa. Besar pengaruhnya adalah 73,1% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus : $(1 - r^2)$ atau $(1 - 0,731) = 0,269$ atau sebesar 26,9%.

Tabel 4.22
Pengaruh Pendidikan Guru, Pelatihan Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa

Model	Unstandarized Coefficient	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	6.819	1.416	0.167
Pendidikan Guru	- 0.196	- 1.053	0.301
Pelatihan Guru	0.133	1.213	0.235
Kinerja Guru	0.832	5.836	0.000

Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t - \text{tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n - k)$ atau $(33 - 4) = 29$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t - \text{tabel}$ sebesar 2,045.

a. Pengaruh Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t - \text{hitung}$ sebesar 1.416 $< t - \text{tabel}$ 2,045 sehingga H_0 diterima dan H_a di tolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Pendidikan Guru terhadap Prestasi siswa. Besarnya pengaruh pendidikan Guru 0,196 atau 19,6 % dengan angka signifikan 0,301 $> \alpha = 0,05$

b. Pengaruh pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t - \text{hitung}$ sebesar 1,213 $< t - \text{tabel}$ sebesar 2,045 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya masih belum ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi siswa. Besarnya pengaruh pelatihan guru 0,143 atau 14,3% dengan angka signifikan 0,235 $> \alpha = 0,05$.

c. Pengaruh kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t – hitung sebesar $5,847 > t$ – tabel sebesar $2,045$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa. Besarnya pengaruh Kinerja Guru $0,793$ atau $79,3 \%$ dengan angka signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$.

1. Analisis Pengaruh Pendidikan Guru (X_1) melalui Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi Siswa (Y) :

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan dari Pendidikan Guru (X_1) terhadap Prestasi Siswa (Y) sebesar $-0,132$. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari Pendidikan Guru (X_1) melalui Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi Siswa (Y) adalah perkalian antara nilai beta Pendidikan Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Z) dengan nilai beta Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi Siswa (Y) yaitu : $0,369 \times 0,822 = 0,303$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $-0,132 + 0,303 = 0,171$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $-0,132$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,303$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pendidikan Guru (X_1) melalui Kinerja Guru (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Siswa (Y).

2. Analisis Pengaruh Pelatihan Guru (X_2) melalui Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi siswa (Y) :

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan dari Pelatihan Guru (X_2) terhadap Prestasi Siswa (Y) sebesar $0,160$. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari Pelatihan Guru (X_2) melalui Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi Siswa (Y) adalah perkalian antara nilai beta Pelatihan Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Z) dengan nilai beta Kinerja Guru (Z) terhadap Prestasi Siswa (Y) yaitu : $0,465 \times 0,822 = 0,382$. Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan Guru (X_2) terhadap Prestasi Siswa (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,160 + 0,382 = 0,542$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar $0,160$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,382$. Yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pelatihan Guru (X_2) melalui Kinerja Guru (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Siswa (Y).

Maka dengan ini, dari serangkaian pembahasan atas hasil diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “ pengaruh Pendidikan Guru (X_1) dan Pelatihan Guru (X_2) Terhadap Prestasi Siswa (Y) melalui Kinerja Guru (Z) sebagai Variabel Intervening “ dapat DITERIMA.

1.5.2. PERHITUNGAN PENGARUH

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh Variabel Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru

$X_1 \longrightarrow Z = 0,369$

Pengaruh langsung antara Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar $0,369$

- Pengaruh Variabel Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru

$X_2 \longrightarrow Z = 0,465$

- Pengaruh langsung antara Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,465
- Pengaruh Variabel Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa
 $Z \longrightarrow Y = 0,822$
 Pengaruh langsung antara Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa adalah sebesar 0,822
 - Pengaruh Pendidikan Guru terhadap Prestasi siswa
 $X_1 \longrightarrow Y = - 0,132$
 Pengaruh langsung antara Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa adalah sebesar
 - 0,132
 - Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa
 $X_2 \longrightarrow Y = 0,160$
 Pengaruh langsung antara Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa adalah sebesar 0,160
1. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
- Pengaruh Variabel Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa melalui Kinerja Guru
 $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,369 \times 0,822) = 0,303$
 Pengaruh tidak langsung Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa dengan dimediasi Kinerja Guru adalah sebesar 0,197
 - Pengaruh Variabel Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa melalui Kinerja Guru
 $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,465 \times 0,822) = 0,382$
 Pengaruh tidak langsung Pelatihan Guru terhadap Prestasi siswa yang di mediasi Kinerja Guru adalah sebesar 0,392
2. Pengaruh Total (*Total Effect*)
- Pengaruh Variabel Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa melalui Kinerja Guru
 $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,369 + 0,822) = 1,191$
 Total pengaruh antara Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa dengan dimediasi Kinerja Guru adalah sebesar 1.034
 - Pengaruh Variabel Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa melalui Kinerja Guru
 $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,462 + 0,822) = 1,284$
 Total pengaruh antara Pendidikan Guru terhadap Prestasi Siswa dengan dimediasi Kinerja Guru adalah sebesar 1,258

1.5.3. REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

Tabel 4.23
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesa	Hasil Penelitian
1	H ₁ : Pengaruh Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru	Pendidikan guru terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya peningkatan Kinerja Guru di pengaruhi oleh tingkat pendidikan Guru tersebut.
2	H ₂ : Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru	Pelatihan guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya peningkatan Kinerja Guru diikuti dengan

		tingkat Pelatihan Guru secara signifikan dan sebaliknya.
3	H ₃ : Pengaruh Pendidikan guru terhadap Prestasi Siswa	Pendidikan Guru mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Siswa. Artinya peningkatan Prestasi Siswa tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan Guru tersebut
4	H ₄ : Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa.	Pelatihan Guru memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Siswa. Artinya peningkatan Prestasi Siswa tidak dipengaruhi oleh tingkat Pelatihan Guru.
5	H ₅ : Kinerja Guru Memediasi terhadap Pengaruh Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa.	Kinerja Guru mempunyai pengaruh signifikan sebagai Variabel intervening antara Pengaruh Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru terhadap Prestasi Siswa.

BAB V PENUTUP

1.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial Pendidikan Guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean Kota gresik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indicator tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kesesuaian program studi yang di miliki dari para tenaga pendidik.
2. Pelatihan Guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean Kota gresik, terbukti dari indicator lama pelatihan dan tingkat pelatihan yang diikuti para tenaga pendidik mempunyai pengaruh yang dominan..
3. Pendidikan Guru mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara langsung terhadap Prestasi siswa pada Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean. Terbukti dari indicator yang dimiliki tidak mempunyai peran yang dominan. Dan pengaruh yang mempengaruhinya terdapat pada faktor lain yang tidak peneliti teliti. Ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang sudah ditempuh para tenaga pengajar yang telah memenuhi standar dalam ketentuan mengajar.
4. Pelatihan Guru mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara langsung terhadap prestasi siswa pada Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean. Ini dapat dilihat dari indicator yang terdapat para tenaga pendidik tidak memiliki peran yang secara dominan. Pelatihan merupakan salah satu faktor
5. penunjang mengajar para tenaga pengajar untuk menambah pengetahuan dalam pembelajaran dan memfualisasikannya di dalam kelas. Dan untuk vaktor yang lebih berpengaruh terhadap Prestasi Siswa berasal dari eksternal Yayasan, dari latar belakang keluarga dan faktor lingkungan yang tidak peneliti teliti.
6. Berdasarkan pengujian secara simultan, pendidikan guru dan pelatihan guru secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa yang di mediasi oleh kinerja guru, sehingga Kinerja Guru dapat memberikan kontribusi pada Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'ada Kedamean Kota Gresik jika ketiganya dapat dikontribusikan dengan efektif akan mempengaruhi Prestasi siswa secara dominan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian Prestasi siswa yang optimal jika dikelola dan dikembangkan dengan baik dan saling memenuhi

1.2. IMPLIKASI

Hasil penelitian mengenai variabel Pendidikan Guru dan Pelatihan Guru serta Variabel Kinerja Guru menunjukkan adanya pengaruh yang kurang signifikan. Secara keseluruhan pelaksanaan pendidikan guru dan pelatihan guru di Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean Kota Gresik berjalan dengan baik sehingga memberikan beberapa implikasi antara lain yaitu meningkatkan mutu kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar misalnya dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswanya.

Pendidikan guru dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi siswa jika para tenaga pendidik dapat bekerjasama sebaik – baiknya dengan siswa didiknya dalam melaksanakan tugas sehingga dapat sesuai dengan program yang telah ditetapkan maka tujuan dan prestasi akademik siswa dapat dicapai secara efisien.

Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi siswa karena para tenaga pendidik selalu berupaya untuk bisa selalu meningkatkan mengikuti pelatihan baik yang dilakukan melalui program sekolah rutin maupun diluar sekolah.

6.3. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kompetensi dan kemajuan Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – sa'adah Kedamean Kota Gresik adalah sebagai berikut :

1. Bagi guru tidak hanya diperlukan guru yang berlatar belakang akademis pendidikan tinggi, namun perlu juga adanya upaya peningkatan kualitas pendidikan guru. pendidikan ini tidak hanya pendidikan formal tetapi juga pendidikan non formal seperti kursus, seminar, pelatihan lokakarya dan sebagainya. Menyikapi hal ini disarankan kepada pemerintah melalui dinas pendidikan dan kebudayaan untuk lebih aktif mendorong dan memberi kesempatan seluas – luasnya kepada guru untuk meningkatkan pengetahuannya, baik melalui studi lanjut maupun mengikuti kursus, seminar dan sebagainya sesuai dengan bidang mengajarnya dan mengikuti laju perkembangan IPTEK. Bagi para guru perlu ditumbuh kembangkan semangat untuk menambah pengetahuannya agar tidak tertinggal dari perkembangan IPTEK. Medium mempertahankan dan mengembangkan metode pembelajaran yang telah dilakukan selama ini dengan mengikuti pelatihan / penataran bagi guru untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas – tugasnya sesuai dengan lingkup pekerjaannya sebagai seorang guru.
2. Dinas pendidikan Kabupaten Gresik diharapkan berguna untuk merumuskan kebijakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi guru sekolah Tsanawiyah maupun Aliyah baik Swasta maupun Negeri kabupaten Gresik, serta melakukan pengembangan bagi guru melalui pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf agar kinerja guru baik.
3. Kepala Yayasan Pendidikan As – Syari'ah As – Sa'adah Kedamean Kota Gresik mengembangkan kinerja guru yang sudah baik dengan cara mengikut sertakan guru pada pelatihan / penataran yang sesuai dengan mata pelajaran yang dikuasai sehingga kinerja guru disekolah akan lebih meningkat. Mengingat pencapaian kinerja guru berada pada ketogari sangat tinggi, maka diharapkan kepala yayasan mempertahankan pencapaian kinerjanya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan sebagaimana mestinya.
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan subjek yang berbeda serta lebih mengembangkan variabel, sub variabel dan indikatornya. Misalnya meneliti tentang kualitas diklat yang diikuti guru untuk variabel kinerja guru angket disebarkan pada siswa

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bafadal, Ibrahim, 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bukhori, Mochtar, 2013. *Spektrum Problematika Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Tirta Wacana Yogyakarta
- Dessler, Garry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2*. Jakarta : Indeks.
- Djaali, 2017. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam, 2014. *Aplikasi SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar, 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, 2014. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhibin, Syah, 2016. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E, 2017. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E, 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Utami. S. C., 2014. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah, Penuntun Bagi Guru dan Orang Tua*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Musfah, Jejen, 2016. *Peningkatan Potensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar dan Praktik*. Bogor : Kencana Prenada Media Grup.
- Nanang, Martono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Yogyakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Narimawati, Umi, 2014. *Riset Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : AGUNG MEDIA
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Purwodarminto, 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro, 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.

- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal dan Fauzi Ahmad, 2015. *Performance appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajaemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sani, Ahmad dan Masyhuri Machfudz, 2015. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Pertama*. Malang : UIN Maliki Press
- Santoso, Singgih, 2016. *Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Sardiman , 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma, 2016. *Metode Penelitian ntuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Slameto, 2013. *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan, cet. XVI*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, Sumardi, 1989. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Suyanto, dan Asep Jihad, 2013. *Menjadi Guru Profesional, strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas Guru di Era Global*. Jakarta : Esnsi Erlangga Grup
- Umar, Husein, 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Moh, Uzer, 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>. Data diakses pada tanggal 20 Mei 2013.