

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI
MARO SEBO KABUPATEN MUARO JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2023**

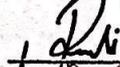
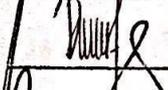
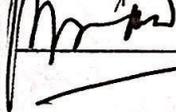
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh panitia ujian skripsi yang diangkat oleh Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari Jambi

Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 30 Januari 2023
Jam : 11.00-13.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Drs. Kasiono, M.Pd	
Sekretaris	Redi Indra Yudha, S.Pd., M.Pd.E	
Penguji Utama	Diliza Afrilla, M.pd	
Penguji	Drs. Benar Sembiring, M.pd	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi
Ilmu Pendidikan Ekonomi



Lili Andriani, S.Pd, MM

Dekan Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan



Dr. H. Abdoel Gafar, S.Pd, M.Pd

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rauda Tuljannah
NPM : 1900887203028
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul skripsi yang disebutkan di atas belum pernah diujikan untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) dan gelar lainnya di suatu perguruan tinggi, dan di dalam skripsi ini murni gagasan, penilaian, observasi, dan rumusan saya sendiri, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain kecuali tertulis yang diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka.

Jambi, 30 Januari 2023
Saya yang menyatakan



Rauda Tuljannah
Rauda Tuljannah
NPM. 1900887203028

ABSTRAK

Tuljannah, Rauda. 2023. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Batanghari.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja.

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Dengan mengambil sampel pada 2 Sekolah Dasar yang berada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yang berjumlah 37 orang, yang dilakukan pada dua Sekolah yakni di SD Negeri 38 dan MIN 1 di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket kuesioner, pengolahan analisis data menggunakan uji asumsi klasik yakni uji normalitas, dan uji homogenitas serta analisis verifikatif dengan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Dengan nilai *B Constant* nilai yaitu 41,119 dan nilai *X* adalah 0,220. Maka, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni $Y = a + bX$ adalah $Y = 41,119 + 0,220 X$ dengan untuk nilai $t_{hitung} X = 2,752$. Hal ini berarti, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.

ABSTRACT

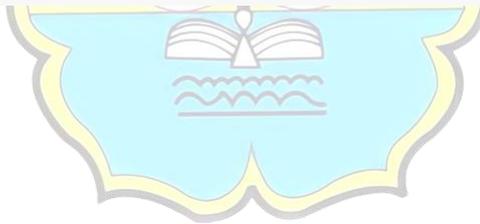
Tuljannah, Rauda. 2023. The Effect of Training on the Performance of Elementary School Teachers in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency. Economic Education Study Program, Department of Social Sciences, Faculty of Teacher Training and Education, Batanghari University.

Keywords: Training, Performance.

The purpose of this study was to find out the description and influence of training on the performance of elementary school teachers in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency. By taking samples from 2 elementary schools in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency.

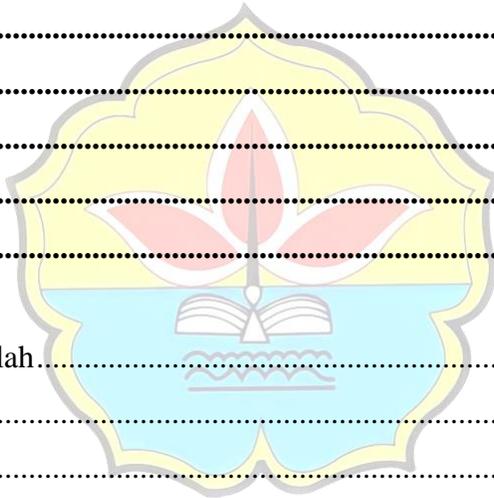
This type of research used quantitative research with 37 research subjects, which were conducted in two schools namely SD Negeri 38 and MIN 1 in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency. In this study using data collection techniques through questionnaires, processing data analysis using the classic assumption test, namely the normality test, and homogeneity test as well as verification analysis with simple linear regression.

The research results obtained showed that the research had a positive and significant effect on the performance of elementary school teachers in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency. With a constant B value of 41.119 and an X value of 0.220. So, from these values a simple regression equation can be made, namely $Y = a + bX$ is $Y = 41, 119 + 0.220 X$ with a calculated t value of $X = 2.752$. This means, that $t \text{ count} > t \text{ table}$.

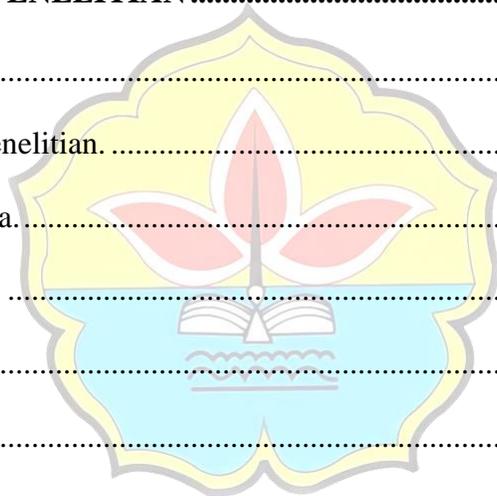


DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Praktis.....	6
1.6.2 Manfaat Teoritis	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian pustaka.....	8
2.1.1 Pelatihan.....	8
2.1.1.1 Defenisi Penelitian	8
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan.....	9
2.1.1.3 Indikator Pelatihan.	10

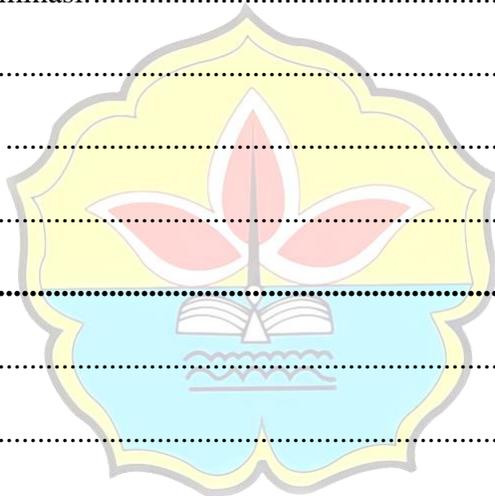


2.1.2 Kinerja Guru	12
2.1.2.1 Definisi Kinerja Guru.....	12
2.1.2.2 Tujuan Kinerja Guru.....	13
2.1.2.3 Indikator Kinerja Guru.....	14
2.1.2.4 Manfaat Kinerja Guru	15
2.2 Penelitian yang Relevan.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	17
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Desain Penelitian.	20
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Jenis Dan sumber Data.....	21
3.4 Populasi Dan Sampel.	21
3.4.1 Populalasi.....	21
3.4.2 Sampel.....	22
3.5 Variabel penelitian	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.7 Kisi-kisi Instrumen.....	24
3.8 Uji Analisis Instrumen Penelitian.....	25
3.8.1 Uji Validitas	25
3.8.2 Hasil Uji Validitas.....	26
3.8.3 Uji Reliabilitas.....	27
3.8.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	27
3.9 Teknik Analisis Data.....	28



3.9.1 Analisis deskriptif.....	28
3.9.2 Uji asumsi klasik.....	29
3.9.2.1 Uji homogenitas.....	29
3.9.2.2 Uji normalitas.....	30
3.9.3 Analisis regresi sederhana.....	30
3.9.4 Koefisien Determinasi.....	31
3.9.5 Uji Hipotesis.....	31
3.9.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum.....	32
4.1.1 Sejarah Berdirinya SD Negeri 38 Dan MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi	32
4.1.1.1 Sejarah SD Negeri 38 Maro Sebo Muaro Jambi	32
4.1.1.2 Sejarah MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi	32
4.1.2 Struktur Organisasi.....	33
4.1.2.1 Struktur Organisasi SD Negeri 38 Maro Sebo Muaro Jambi	33
4.1.2.2 Struktur Organisasi MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi	34
4.1.3 Sarana Dan Prasarana.....	35
4.1.3.1 Sarana Dan Prasarana SD Negeri 38 Maro Sebo Muaro Jambi	35
4.1.3.2 Sarana Dan Prasarana MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi	35
4.1.4 Pegawai dan Staf.....	36
4.1.4.1 Pegawai dan Staf SD Negeri 38 Maro Sebo Muaro Jambi	36
4.1.4.2 Pegawai dan Staf MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi.....	37
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	40
4.3.1 Variabel Pelatihan (X).....	40
4.3.2 Variabel Kinerja Guru(Y)	40
4.4 Analisis Data.	41
4.4.1 Uji Asumsi Klasis	42
4.4.1.1 Uji Normalitas.	42
4.4.1.2 Uji Homogenitas.....	43
4.4.2 Analisis Regresi Sederhana.....	44
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	45
4.4.4 Uji Hipotesis.....	45
4.4.4.1 Uji Parsial.	45
4.5 Pembahasan.....	46
BAB V Penutup.....	49
5.1 Kesimpulan.	49
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mencapai keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi sangat penting, baik itu organisasi publik (*public service*) maupun organisasi perusahaan (*corporate service*) diperlukan adanya kemampuan dalam mengelola (*manage*) organisasi itu sendiri. Penerapan konsep-konsep dan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dan efisien menjadi jaminan tercapainya keunggulan bersaing bagi organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Untuk itu perlu adanya pengembangan terhadap sumber daya manusia. Perkembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan penguasaan dan peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan, karena sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru dituntut untuk dimiliki kualitas dan kuantitas sehingga mampu bersaing secara global.

Kualitas dan kuantitas guru tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru, karena kinerja guru merupakan pengukur dari keberhasilan menjalankan kewajiban yang dibebankan padanya. Kinerja guru dapat terlihat dari

kemampuan guru baik selama kegiatan belajar mengajar maupun dalam kegiatan profesional. Hal ini diperkuat dengan teori Mulyasa (2013:136), dimana kinerja guru *performance* dari prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja. *Performance* dapat terlihat dari bagaimana guru selama kegiatan belajar mengajar berlangsung. Sedangkan, pencapaian kerja dapat terlihat salah satu dari kinerja guru.

Tinggi rendahnya kinerja guru memiliki banyak faktor yang memperbaharui salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang guru salah satunya adalah pelatihan. Hal ini dikarenakan, salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan dapat mempersiapkan para tenaga kerja pendidik terutama guru untuk menghadapi tugas yang belum dikuasainya.

Adanya pelatihan bagi seorang guru akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan mengembangkan keahlian. Guru seharusnya memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Ini dikarenakan, pelatihan dapat memperbaiki dan memperbaharui baik pengetahuan maupun keterampilan guru. Pelatihan itu sendiri hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Hal ini senada dengan teori Hamalik (2017:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan

produktivitas dalam suatu organisasi. Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan dapat dilakukan dalam upaya perbaikan dan memperbaharui kemampuan. Hal ini juga berlaku pada guru sekolah dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Sekolah Dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi yang terdiri dari dua sekolah dasar yakni SDN 38 dan MIN 1. Diperoleh informasi bahwa sebagian besar guru sudah menjalankan tugas dan kewajibannya tetapi belum sempurna dalam pelaksanaannya sehingga secara tidak langsung ikut mempengaruhi kinerja guru yang ada. Kurang sempurnanya pelaksanaan kewajiban guru yang ada di Sekolah Dasar Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi diduga karena masih sedikitnya pelatihan yang diterima oleh guru. Selama kurun waktu 3 tahun pelatihan yang diperoleh guru sekolah dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Data Pelatihan yang Diperoleh Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

Tahun	Nama Pelatihan	Asal Sekolah			
		SDN 38		MIN 1	
		Ya (Guru)	Tidak (Guru)	Ya (Guru)	Tidak (Guru)
2020	KKG	8	6	11	16
2021	KKG	7	9	9	15
	TANOTO FOUNDATION	8	9	8	15
2022	KKG	8	8	8	16
	TANOTO FOUNDATION	7	9	7	16

Sumber: Staf TU SDN 38 dan MIN 1 data diolah 2022.

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa daftar pelatihan selama 3 tahun yang didapat guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi hanya 2 kegiatan yakni KKG dan Tanoto *Foundation*. Dimana, hanya diikuti oleh 8-11 per sekolah setiap tahun. Selain itu, setiap pelatihan yang dilakukan selama ini sedikit yang didampingi oleh pihak Dinas terkait. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah guru yang ada di dua sekolah tersebut, adapun jumlah guru sekolah dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Data Guru Sekolah Dasar Di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

Sekolah	Status Guru		Sertifikasi	
	PNS	Non	Ya	Tidak
SDN 38	11	6	14	3
MIN 1	18	5	12	11

Sumber: Staf TU SDN 38 dan MIN 1, Tahun 2022. (data diolah).

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa guru Sekolah Dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi sebesar 67,50% merupakan PNS dan sekitar 32,50% non-PNS atau honorer. Ini berarti sebagian besar guru sekolah dasar adalah pegawai negeri yang seharusnya lebih memiliki kinerja yang baik. Selain ditinjau dari status pegawai dari data tersebut dilihat juga guru yang mendapat sertifikasi sebesar 65% dan hanya 35% yang tidak mendapatkan sertifikasi. Berdasarkan wawancara awal masih banyak guru yang menggunakan pembelajaran bersifat ceramah. Selain itu, banyak guru yang tidak membuat karya ilmiah, padahal jika dilihat dari sertifikasi yang diterima seharusnya guru lebih profesional untuk membuat karya ilmiah.

Dari beberapa alasan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dilihat bahwa kinerja guru sekolah dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi masih tergolong rendah, hal ini menjadi alasan peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan yang diberikan tidak dilakukan secara berkala dan tidak menyeluruh.
2. Tidak ada seleksi sekolah maupun guru yang akan diberikan pelatihan.
3. Masih sedikitnya guru yang mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan.
4. Kinerja guru yang bersertifikasi masih belum meningkat.
5. Guru belum mampu mengembangkan kompetensi yang didapat melalui pelatihan.
6. Pengembangan kinerja guru belum maksimal setelah mengikuti pelatihan.

1.3 Batasan Masalah

Setelah dijabarkan dalam identifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat, adalah bagaimana pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah, adalah bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan penelitian ini mempunyai tujuan, adalah untuk mengetahui Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini di harapkan memiliki manfaat, sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Praktis

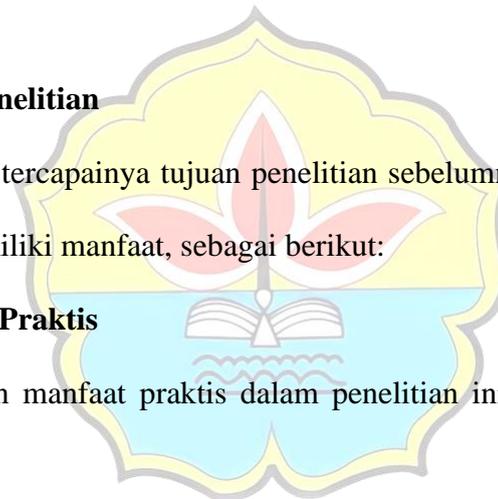
Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dilihat, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.

Dengan adanya penelitian dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peneliti mengenai pelatihan dan kinerja guru.

2. Bagi Pihak Sekolah.

Mampu memberikan solusi dalam memanfaatkan hasil pelatihan terhadap kinerja guru yang lebih optimal.



3. Bagi Siswa.

Dengan adanya penelitian ini bagi siswa dapat meningkatkan disiplin belajar.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi pendidikan terutama mengenai pelatihan dan kinerja guru. Sehingga, pihak sekolah mampu mengedapankan peningkatan potensi dan kemampuan Guru agar ke depannya kegiatan belajar mengajar lebih maksimal.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan ditujukan kepada guru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah pelatihan (*training*) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, Sukrispiyanto (2019:85), menyatakan pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktifitas perusahaan menjadi meningkat. Sedangkan, Simamora (2016:273), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Mondy dan Noe (2018:113), mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan, Sjafri (2018:135), bahwa pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan segera. Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu aktivitas yang direncanakan

untuk memberi para pembelajar suatu pengetahuan dan keterampilan guna mengembangkan keterampilan berkerja yang digunakan pada saat ini.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi *gap* (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standar atau yang diharapkan untuk dilakukan. Ada beberapa teori dari tujuan pelatihan. Menurut Sukrispiyanto (2019:85), adapun tujuan dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan semangat dan gairah kerja.
3. Mengurangi kecelakaan kerja.
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasional.

Menurut Sjafri (2018:135), mengemukakan tujuan dari dilakukannya pelatihan, di suatu organisasi antara lain:

1. Pengembangan pengetahuan.
2. Kemampuan pengambilan keputusan.
3. Kepercayaan diri.
4. Kepekaan dan stabilitas sosial.

Menurut Papu (2014:65), juga mengemukakan tujuan dari pelatihan, adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan.
2. Memastikan bahwa para partisipan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang-orang yang tepat.
3. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu.
4. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.
5. Memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.
6. Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur pelatihan peneliti menggunakan indikator dalam mengembangkan pernyataan. Menurut Wahyuningsih (2019:130), yakni sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan.
2. Materi sistem pelatihan.
3. Metode yang digunakan.
4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatihan.
5. Kualifikasi peserta.

Adapun indikator pelatihan menurut Sjafri (2018:135), dapat dilihat sebagai berikut:

1. Riset atau *survey*.
2. Penilaian kerja.
3. Perencanaan karir pegawai.
4. Perubahan prosedur kerja dan perkembangan teknologi.
5. Perencanaan sumber daya manusia.

Sukrispiyanto (2019:87), juga menjabarkan apa saja yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur pelatihan, antara lain:

1. Materi.
2. Kualitas Fasilitator.
3. Fasilitas Pelatihan.
4. Manfaat Pelatihan.

Menurut Simamora (2016:273), ada beberapa indikator dalam mengukur pelatihan, antara lain:

1. Tingkatan reaksi.

2. Tingkatan pembelajaran.
3. Tingkatan perilaku dan perubahan keahlian.
4. Tingkatan dampak atau hasil.

Dari beberapa teori yang menyatakan indikator dari pelatihan, dalam penelitian ini menggunakan teori Sukrispiyanto (2019:87), yakni materi, kualitas fasilitator, fasilitas pelatihan, manfaat pelatihan. Ini dikarenakan, indikator tersebut lebih tepat untuk mengetahui pelatihan yang telah di terima guru SD di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru berkaitan dengan efektivitas pembelajaran yang mencakup berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan *input*, proses, maupun *output*-nya. Ada beberapa pengertian dari kinerja guru. Dilihat dari asal kata kinerja dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja yang dilakukan seorang guru. Direktorat Tenaga Kependidikan (2018:20), merupakan suatu wujud perilaku seseorang guru dengan orientasi prestasi. Barnawi dan Arifin (2014:14), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Mulyasa (2013:103), menyatakan bahwa kinerja guru dalam

pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kegiatan yang direncanakan oleh seorang guru untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan mengajar yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

2.1.2.2 Tujuan Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Adapun tujuan kinerja guru dijabarkan oleh beberapa tokoh. Barnawi dan arifin (2014:39), menjelaskan bahwa tujuan kinerja Guru yakni:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Selain itu tujuan kinerja guru juga diungkapkan oleh Mulyasa (2013:38), antara lain sebagai berikut:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
2. Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yakni:

1. Pengembangan profesi dan karier guru.
2. Pengambilan kebijaksanaan per sekolah.
3. Cara meningkatkan kinerja guru.
4. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru.
5. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*.
6. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja.
7. Penyempurnaan manajemen sekolah.
8. Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

2.1.2.3 Manfaat Kinerja Guru

Hasil kinerja guru dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Adapun manfaat kinerja berdasarkan Barnawi dan arifin (2014:41), yakni:

1. Pengembangan staf melalui *in-service training*.
2. Pengembangan karier melalui *in-service training*.
3. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin.
4. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi.

5. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah.
6. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa.
7. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Pendapat lain yakni Mulyasa (2013:40), menyatakan bahwa kinerja guru dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memberikan dampak atau manfaat baik kepada guru secara pribadi maupun kepada pihak lain yang ada di sekitar guru yang dapat menunjang keberhasilan guru.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ialah rendahnya kinerja guru. Salah satu cara untuk mengetahui berjalan atau tidak kinerja guru dari indikator kinerja guru. Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:21), bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Sedangkan, Barnawi dan Arifin (2014:86), adapun indikator dari kinerja guru yakni gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan. Sementara, Mulyasa (2013:74), yakni:

1. Melakukan Perencanaan.
2. Penguasaan Materi dan Metode.
3. Kemampuan Mengelola.
4. Penilaian dan Evaluasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja guru berdasarkan Mulyasa (2013:74), yakni melakukan perencanaan, penguasaan materi dan metode, kemampuan mengelola, penilaian dan evaluasi.

2.2 Penelitian yang Relevan

Pada setiap penelitian ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan sebagai penelitian acuan atau yang disebut penelitian relevan. Penelitian relevan ini biasanya merupakan penelitian yang memiliki kesamaan pada salah satu variabel yang akan diteliti. Adapun penelitian relevan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Peneletian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Djajadi 2020	Efektivitas pendidikan dan pelatihan guru: suatu upaya meningkatkan suatu kualitas pelajaran fisika.	Sama-sama meneliti tentang pelatihan.	Penelitian bersifat kualitatif dan mengikutsertakan variabel.
2.	Wahyu Lestari 2020	Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik guru matematika.	Sama-sama meneliti tentang pelatihan.	Penelitian bersifat kualitatif dan mengikutsertakan variabel kompetensi pedagogik.
3.	Abd. Khalid Hs. Pandipa 2019	Kinerja guru dalam meingkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore utara.	Sama-sama meneliti kinerja guru.	Penelitian bersifat kualitatif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
4.	Novientry Sangiang Dauhan 2020	Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru.	Sama-sama meneliti kinerja guru.	Mengikutsertakan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas.

2.3 Kerangka Pemikiran

Uji kompetensi (UKG) diperlukan untuk memenuhi harapan masyarakat dan pemakai lulusan agar setiap guru dapat bekerja secara profesional berbasis kompetensi yang memadai. Untuk kepentingan tersebut, setiap lembaga pencetak calon guru (LPTK) dituntut secara moral dan profesional untuk menyiapkan tenaga guru yang memiliki visi, misi, dan kompetensi sesuai dengan harapan dan cita-cita masyarakat dan bangsa, seperti tertuang dalam undang-undang Sisdiknas, dan Standar Nasional Pendidikan yang menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme guru.

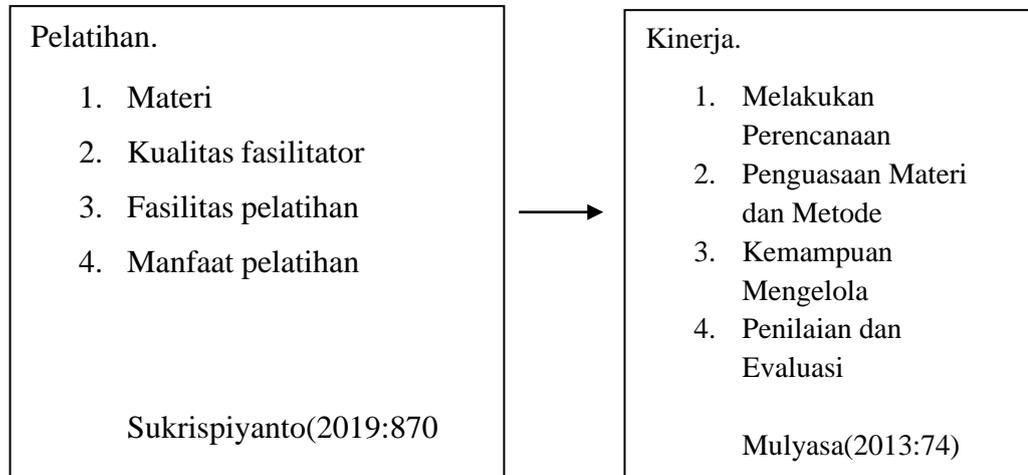
Selain mengelola kelas, guru juga menggunakan media dan sumber belajar. Dalam menggunakan media, guru dapat memanfaatkan media yang sudah

ada (*by utilization*) atau sengaja mendesain terlebih dahulu (*by design*). Media pembelajaran dipilih yang paling sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan yang paling tepat mendukung isi pelajaran. Selain itu, media juga sebaiknya praktis, luwes, dan bertahan lama. Sementara, dalam menggunakan sumber belajar, guru dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar yang terpercaya untuk memperluas pengetahuannya. Tidak boleh hanya terpaku pada satu sumber saja. Berbagai macam sumber belajar dapat dihimpun menjadi satu dalam bentuk modul belajar.

Ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau ke depan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengembangkan pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan.

Amat penting untuk dicatat bahwa ketika kita membicarakan pekerja sebagai sumber masalah kinerja, kita tidak hanya merujuk pada kekurangan dalam *hard areas* seperti pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Kadang-kadang kekurangan itu terjadi dalam *soft areas* seperti keragaman, etika, kesadaran, yang kesemuanya juga membutuhkan pelatihan. Tujuan pelatihan seperti itu adalah memastikan bahwa orang memperlihatkan rasa hormat terhadap satu sama lain atau yang lainnya. Adapun gambaran mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar I
Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pasti menggunakan suatu metode penelitian tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dari penelitian. Menurut Sugiyono (2016:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan Penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis, artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari setiap variabel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dua sekolah yakni SDN 38 yang bertempat di Jambi Kecil dan MIN 1 yang bertempat di Mudung Darat. Adapun waktu penelitian pada bulan September 2022 Januari 2023 yang dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan penelitian	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Observasi kelengkapan dan pengajuan judul penelitian	√					
2.	Observasi Lapangan		√				
3.	Penyusunan Proposal		√				
4.	Acc Seminar Proposal			√			
5.	Seminar Proposal				√		
6.	Perbaikan Proposal Setelah Seminar				√	√	
7.	Pembuatan Angket Penelitian					√	
8.	Melakukan Penelitian					√	
9.	Menyusun Bab 4 dan 5					√	
10.	Bimbingan					√	√
11.	Acc Ujian Skripsi					√	
12.	Pelaksanaan Ujian Skripsi						√

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sugiyono (2016:80), menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peeliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Populasi Penelitian

Sekolah	Jumlah
SD Negeri 38	17 Orang
MIN 1	23 Orang

Sumber: Staf TU SDN 38 dan MIN 1 data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, dimana populasi berasal dari dua sekolah yakni SD Negeri 38 dan MIN 1

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016:81), menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Karena pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Adapun sampel penelitian adalah guru di SDN38 dan MIN 1 sebanyak 40 orang.

3.5 Variabel Penelitian

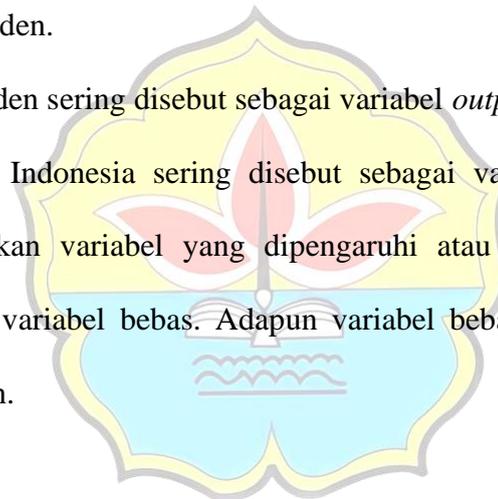
Sugiyono (2016:39), Mendefinisikan variabel penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, antara lain:

1. Variabel Independen.

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

2. Variabel Dependen.

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan.



3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:137), menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni:

1. *Interview* (wawancara).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

2. Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.7 Kisi-kisi Instrumen

Setelah ditentukan indikator dari setiap variabel langkah berikutnya adalah menentukan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen ini mempermudah peneliti dalam menentukan berapa banyak pernyataan dari setiap indikator.

Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Definisi	Indikator	Soal
Pelatihan	Didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktifitas perusahaan menjadi meningkat. Sukrispiyanto (2019:85).	Materi	4
		Kualitas Fasilitator	4
		Fasilitas Pelatihan	4
		Manfaat Pelatihan	4
Kinerja	Menyatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Mulyasa (2013:103).	Melakukan Perencanaan	4
		Penguasaan Materi, Metode	4
		Kemampuan Mengelola	4
		Penilaian dan Evaluasi	4

3.8 Uji Analisis Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019:121), menjelaskan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini di bantu dengan SPSS versi 20. Adapun kriteria data dikatakan valid

dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dari item pernyataan dikatakan tidak valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dari item pernyataan dikatakan valid.

3.8.2 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pelaksanaan uji coba dilakukan di SD Negeri 2 Sekernan Kabupaten Muaro Jambi. Pada pelaksanaan uji coba diberikan kepada 30 orang guru. Angket tersebut memuat pernyataan baik dari variabel pelatihan dan kinerja. Dengan bantuan SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Guru

No.	Nilai	Keterangan	No.	Nilai	Keterangan
1.	0,718	Valid	11.	0,728	Valid
2.	0,770	Valid	12.	0,725	Valid
3.	0,827	Valid	13.	0,652	Valid
4.	0,651	Valid	14.	0,751	Valid
5.	0,700	Valid	15.	0,362	Valid
6.	0,763	Valid	16.	0,652	Valid
7.	0,751	Valid	17.	0,652	Valid
8.	0,651	Valid	18.	0,718	Valid
9.	0,700	Valid	19.	0,770	Valid
10.	0,618	Valid	20.	0,827	Valid

Sumber: Diolah 2022

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Nilai	Keterangan	No.	Nilai	Keterangan
1.	0,652	Valid	9.	0,853	Valid
2.	0,853	Valid	10.	0,444	Valid
3.	0,444	Valid	11.	0,448	Valid
4.	0,448	Valid	12.	0,853	Valid
5.	0,853	Valid	13.	0,448	Valid
6.	0,853	Valid	14.	0,368	Valid
7.	0,853	Valid	15.	0,853	Valid
8.	0,853	Valid			

Sumber: Diolah 2022

Hasil uji validitas tersebut diperoleh setelah dilakukan dua kali uji coba, baru mendapatkan hasil yang diinginkan yang dapat dilihat pada tabel sebelumnya. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai hasil uji validitas dari 20 pernyataan untuk variabel pelatihan dan 15 pernyataan untuk variabel kinerja guru valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:121), menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam mengukur uji reliabilitas dengan dibantu SPSS versi 20 dimana dapat dilihat sebagai berikut, untuk menentukan sebuah item reliabel atau tidak, maka:

1. Jika r_{hitung} perhitungan positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel} \alpha = 0,05$ df $n-2$ maka variabel atau butir tersebut reliabel.
2. Jika r_{hitung} perhitungan positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel} \alpha = 0,05$ df $n-2$ maka variabel atau butir tersebut tidak reliabel.

3.8.4 Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan hasil uji reliabilitas dilakukan secara langsung dengan hasil validitas. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan dan kinerja guru dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1.	Pelatihan	0,951	Reliabel
2.	Kinerja Guru	0,925	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel pelatihan mendapat nilai 0,951 ini berarti nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,561 sehingga pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Pada variabel kinerja guru hasil yang didapat yakni 0,925 dimana hasilnya juga lebih besar dari 0,361 berarti pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama di penelitian. Langkah menghitung uji deskriptif, yakni:

1. Hitung jumlah jawaban sampel.
2. Totalkan jawaban.
3. Hitung rata-rata.
4. Hitung persentase.

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka%.

f = Jumlah frekuensi.

N = Responden.

Setelah diketahui besarnya nilai dai gambaran jawaban reponden, maka langkah sleanjutnya adalah mengetahui kategori dimasukkan ke dalam nilai, sebagai berikut:

Tabel 10
Kategori Capaian Responden

Persentase	Kategori
81,25-100	Sangat baik
62,50-81,24	Baik
43,75-62,49	Cukup
25-43,74	Kurang

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1 Uji Homogenitas

Sugiyono (2019:50), menjelaskan bahwa uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan dua atau lebih kelompok data sampel yang telah diambil berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Dengan kata lain, uji homogenitas memiliki perbedaan dengan uji beda rata-rata dimana dalam pengujian hipotesis memiliki jawaban hipotesis yang benar dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 20 untuk menghitung uji homogenitas. Data yang dilakukan pengujian dikatakan homogen berdasarkan nilai signifikansinya.

1. Nilai signifikan (p) 0.05 menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

2. Nilai signifikansi (p) < 0.05 menunjukkan masing-masing kelompok data berasal dari populasi dengan varians yang berbeda (tidak homogen).

3.9.2.2 Uji Normalitas

Sugiyono (2019:51), menjelaskan bahwa uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 20 untuk menghitung uji normalitas. Persyaratan metode *Chi Square (Uji Goodness of fit Distribusi Normal)*. Adapun syarat uji normalitas, yakni:

1. Nilai signifikan (p) > 0.05 menunjukkan kelompok data dikatakan normal.
2. Nilai signifikansi (p) < 0.05 menunjukkan masing-masing kelompok data tidak normal.

3.9.3 Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2019:188), menyatakan analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi yang lebih lengkap diberikan pada contoh 2. Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dirumuskan, sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan.

a = Konstanta atau bila harga $X = 0$.

b = Koefisien regresi.

x = Nilai variabel independen.

3.9.4 Koefisien Determinasi

Sugiyono (2019:189), uji determinasi (Rsquare) adalah uji yang digunakan menjelaskan proporsi dan variabel dependen yang dijelaskan dari variabel independent. Dengan cara melihat nilai koefisien determinasi (Rsquare) mendekati maka dapat dijelaskan bahwa variabel dependent dengan variabel independent.

3.9.5 Uji Hipotesis

3.9.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiono (2019:193), pengujian hipotesis tersebut menggunakan korelasi parsial, korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen. Di mana salah satu variabel independennya dikendalikan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya nilai uji t peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Berdirinya SD N 38 dan MI N 1 Maro Sebo Muaro Jambi

4.1.1.1 Sejarah SD N 38 Maro Sebo Muaro Jambi

Setiap sekolah memiliki sejarah yang mendasari berdirinya sekolah. Hal ini berlaku juga pada SD yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. SD Negeri 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi awal didirikan pada tanggal 04 April 1976, ditetapkan dengan keputusan pemerintah surat keputusan nomor. 044/0/1976. Untuk melihat lebih jelas identitas sekolah tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

Nomor Pokok Statistik Nasional	10503042
Nama Sekolah	: SD NEGERI 38/IX MUARO JAMBI
Alamat	: Jl. H. Kadir RT. 04 Kel. Jambi Kecil
Kecamatan	: Maro Sebo
Kabupaten/kota	: Muaro Jambi
Provinsi	: Jambi
Kode Pos	36382

4.1.1.2 Sejarah MI N 1 Maro Sebo Muaro Jambi

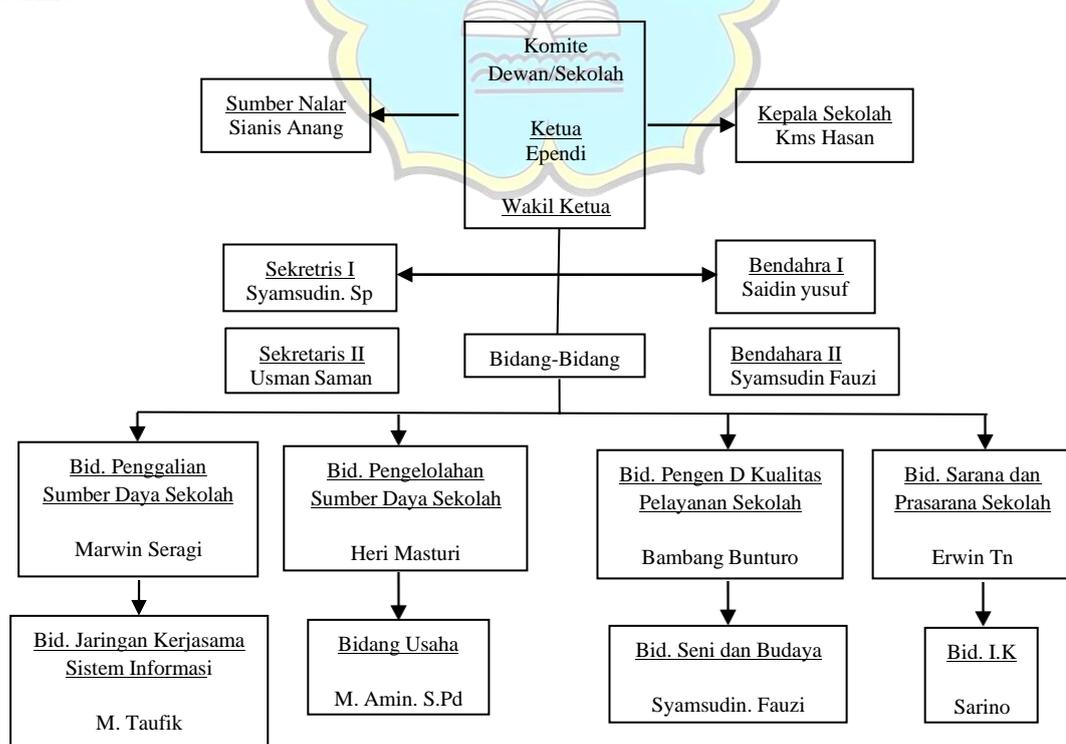
Setiap sekolah memiliki sejarah yang mendasari berdirinya sekolah. Hal ini berlaku juga pada MIN yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi awal didirikan pada tanggal 03 Juli 1956, ditetapkan dengan keputusan pemerintah surat keputusan nomor. 077/0/1956. Untuk melihat lebih jelas identitas sekolah tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

Nomor Pokok Statistik Nasional : 60704702
 Nama Sekolah : MIN 1 MUARO JAMBI
 Alamat : Jl. Kh. M. Agus No. 85 RT.03
 Kecamatan : Maro Sebo
 Kabupaten/kota : Muaro Jambi
 Provinsi : Jambi
 Kode Pos : 36382
 Email : minmudung@gmail.com

4.1.2 Struktur Organisasi

4.1.2.1 Struktur Organisasi SDN 38 Maro Sebo Muaro Jambi

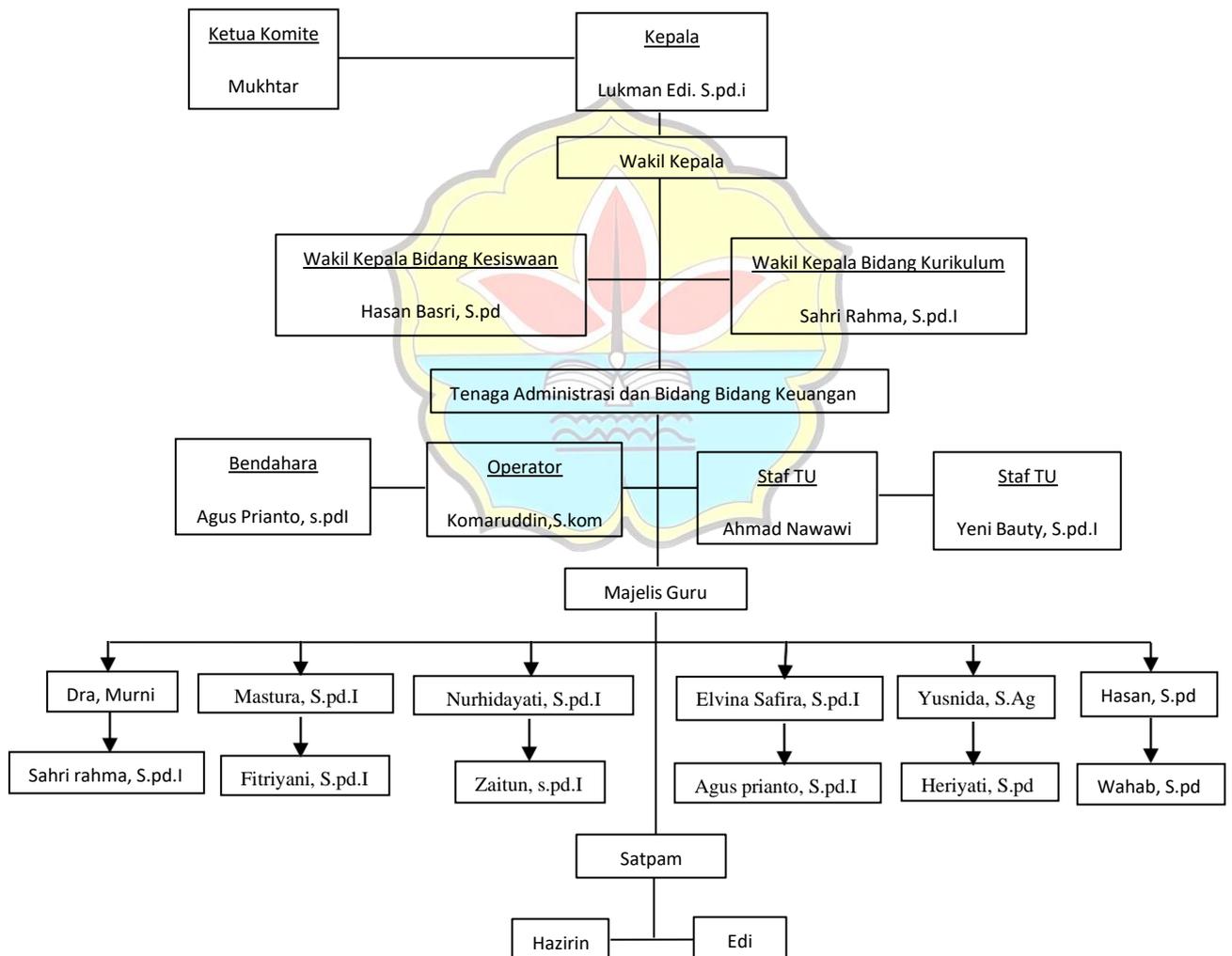
Struktur organisasi merupakan bentuk dari susunan organisasi. Dari struktur itu dapat terlihat tugas, wewenang dan tanggung jawab. Dari setiap bagian dan delegasi tugas pada masing-masing bidang. Adapun gambar struktur organisasi di SDN 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat, sebagai berikut:



Gambar 2
Gambaran Struktur Organisasi SDN 38 Muaro Jambi

4.1.2.2 Struktur Organisasi MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi

Pada MIN 1 Muaro Jambi terdapat struktur organisasi yang mempermudah dalam mendelegasikan tugas dan kewajiban pada setiap bidang. Dimulai dari ketua komite hingga ke majelis guru. Adapun susunan struktur organisasi dapat dilihat, sebagai berikut:



Gambar 3
Gambaran Struktur Organisasi MIN 1 Muaro Jambi

4.1.3 Sarana Prasarana

4.1.3.1 Sarana dan Prasarana SDN 38 Maro Sebo Muaro Jambi

Untuk menunjang proses pembelajaran sehingga tercapai prestasi belajar siswa yang lebih baik, pihak sekolah tentu perlu menempatkan fasilitas belajar yang lebih baik selain adanya sumber daya manusia (tenaga pendidik/guru). Sarana dan prasarana yang dimiliki di SDN 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 11
Rekapitulasi Sarana dan Prasarana SDN 38 Maro Sebo
Kabupaten Muaro Jambi

No.	Fasilitas	Keterangan
1.	Ruang Kelas	7 Ruang
2.	Perpustakaan	1 Ruang
3.	Ruang Kepsek	1 Ruang
4.	Ruang Guru	1 Ruang
5.	Ruang TU	1 Ruang
6.	Ruang WC	4 Ruang
7.	Meja Siswa	130 Unit
8.	Kursi Siswa	130 Unit
9.	Meja Guru	5 Unit
10.	Kursi Guru	5 Unit
11.	Papan Tulis	7 Unit
12.	Lemari	5 Unit
13.	Tempat Cuci Tangan	8 Unit

Sumber: Data SD Negeri 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 (Data Diolah)

4.1.3.2 Sarana dan Prasarana MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi

Untuk menunjang proses pembelajaran sehingga tercapai prestasi belajar siswa yang lebih baik, pihak sekolah tentu perlu menempatkan fasilitas belajar yang lebih baik selain adanya sumber daya manusia (tenaga pendidik/guru). Sarana dan prasarana yang dimiliki di MIN 1 Muaro Jambi dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 12
Rekapitulasi Sarana dan Prasarana MIN 1 Maro Sebo
Kabupaten Muaro Jambi

No.	Fasilitas	Keterangan
1.	Ruang kelas	6 Ruang
2.	Perpustakaan	1 Ruang
3.	Ruang kepek	1 Ruang
4.	Ruang Guru	1 Ruang
5.	Ruang TU	1 Ruang
6.	Ruang WC	4 Ruang
7.	Meja siswa	100 Unit
8.	Kursi siswa	100 Unit
9.	Meja Guru	6 Unit
10.	Kursi Guru	6 Unit
11.	Papan tulis	6 Unit
12.	Lemari	5 Unit
13.	Tempat cuci tangan	7 Unit

Sumber: Data MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 (Data Diolah)

4.1.4 Pegawai dan Staf

4.1.4.1 Pegawai dan Staf SDN 38 Maro Sebo Muaro Jambi

Untuk menunjang kegiatan yang ada di SDN 38 Maro sebo Kabupaten Muaro Jambi diperlukan pegawai dan staf. Pegawai dan staf terdiri dari kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pedagang sekolah, dan satpam. Pegawai dalam hal

ini guru dan staf yang ada di SDN 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari tabel, sebagai berikut:

Tabel 13
Nama-Nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDN 38
Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

No.	Nama	NIP	Status
1.	Afandi, S.Pd	198007272008011002	PNS
2.	Jamadi, A.Ma.Pd	196307031983101001	PNS
3.	Junaida, S.Pd	197611252006042024	PNS
4.	Khosyi'ah, S.Pd.I	196506072008012001	PNS
5.	Kms. Hasan, A.Ma.Pd	196507201992041001	PNS
6.	Komeng, S.Pd	196511022007011003	PNS
7.	Nara Yana, S.Pd.I	198004042007012022	PNS
8.	Sarina, S.Pd	198509122009022008	PNS
9.	Supirman, S.Pd	196607182007011005	PNS
10.	Yusmanita, S.Pd	196506281986102001	PNS
11.	Yusnarti, S.Pd	197704142008012004	PNS
12.	Sartika, S.Pd	199072720070102002	PNS
13.	Yahya, S.Pd	196502022005021002	PNS
14.	Desi yanti, S.Pd	199212120002803003	PNS
15.	Tarmizi, S.Ag	197407212008011001	PNS
16.	Nurlaila, S.Ag	197405202007012009	PNS
17.	Sukaimi, A.Ma.Pd	196709261989011001	PNS
18.	Eri Irawan		Tenaga honor sekolah
19.	Ernisa		Tenaga honor sekolah
20.	Firiyani		Tenaga honor sekolah
21.	Tuti		Pelayan Sekolah
22.	Sari		Pelayan Sekolah
23.	Maskur		Satpam Sekolah

Sumber: Data SD Negeri 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 (Data Diolah)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah guru yang ada di SD Negeri 38 ada 17 orang dimana 11 orang diantaranya adalah PNS dan 6 orang lainnya adalah honorer. Di sekolah ini juga memiliki pegawai yang terdiri dari 3 tenaga honorer sebagai tata usaha. Sedangkan, 3 orang lainnya sebagai pelayan sekolah dan satpam.

4.1.4.2 Pegawai dan Staf MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi

Pegawai dan staf juga berlaku pada MIN 1 Maro sebo Kabupaten Muaro Jambi. Berbeda dari SDN 38 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi, pada MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi lebih banyak non PNS. Adapun tenaga pendidik di MIN 1 Maro Sebo Muaro Jambi dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 14
Nama-nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan
MIN 1 Muaro Jambi

No	Nama	NIP	Status
1.	Agus Prianto, S.Pd.I	198208122006041002	PNS
2.	Ahmad Nawawi, S.Pd	196702082014111001	PNS
3.	A. Wahab, S.Pd.I	196706251997031001	PNS
4.	Dra. Murni	196808101997032003	PNS
5.	Drs. Ibrahim	196201081997031001	PNS
6.	Edi, S.Pd		NON PNS
7.	Elvina Saphira Yusuf, S.Pd	197402232009012001	PNS
8.	Fitriyani, S.Pd.I	196912222005012003	PNS
9.	Jauhari, S.Pd		PNS
10.	Hasan Basri, S.Pd.I	150318125000000000	PNS
11.	Heriyati, S.Pd.I	197706052006042038	PNS
12.	Komarudin, S.KOM		NON PNS
13.	Lukman Edi, S.Pd.I	197904142005011008	PNS
14.	Mastura, S.Pd	197907252005012007	PNS
15.	M. Sukri, S.Pd.I		PNS
16.	Muhammad Ridwan, S.Pd		Tutor Non PNS
17.	Nurhidaya, S.Pd.I	198111132005012008	PNS
18.	Sahri Rahma, S.Pd.I	198107202009012009	PNS
19.	Susanti, S.Pd.I		NON PNS
20.	Teguh Randa Susanto, S.Pd		PNS
21.	Yeni Bauti, A.MA		PNS
22.	Yusnida, S.AG	197307292006042014	PNS
23.	Zaitun, S.Pd.I	196607032000032003	PNS
24.	Johan, S.Pd		Tata Usaha
25.	Ruwaidah, S.Pd		Tata Usaha
26.	Nurhayati, S.Pd		Tata Usaha

27.	Aminah		Penjaga Sekolah
28.	Hajirin		Satpam

Sumber: Data MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 (Data Diolah)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah guru yang ada di MIN 1 dimana 19 orang diantaranya adalah PNS dan 4 orang lainnya adalah honorer. Di sekolah ini juga memiliki pegawai yang terdiri dari 3 tenaga honorer sebagai tata usaha, sedangkan 1 orang lainnya sebagai pelayan sekolah dan satpam.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah para Guru di SDN 38 dan MIN 1. Sehingga yang dijadikan responden berdasarkan jenis kelamin yakni sebanyak 40 orang, dapat dilihat pada tabel 14, sebagai berikut:

Tabel 15
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Nama Sekolah	Jenis Kelamin				Jumlah (guru)
		Laki-laki	Persentase	Perempuan	Persentase	
1.	SD Negeri 38	7	41,17%	10	58,83%	17
2.	MIN 1	12	52,17%	11	47,83%	23
Total		19		21		40

Sumber: Tahun 2022 Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini yakni sebesar 19 orang (47,50%). Sedangkan, untuk perempuan yakni sebesar 21 orang (52,50%). Dari hal tersebut maka responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Tabel 16
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

No.	Nama Sekolah	Status Pegawai				Jumlah (guru)
		PNS	Persentase	Honor	Persentase	
1.	SD Negeri 38	11	64,71%	6	35,29%	17
2.	MIN 1	18	78,26%	5	21,73%	23
Total		29		11		40

Sumber: Tahun 2022 Data Diolah

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih banyak pegawai PNS yakni sebesar 29 orang atau (72,50%). Sedangkan, pegawai honor yakni sebesar 11 orang atau (27,50%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Pelatihan (X)

Melakukan penelitian didapatkan tanggapan responden atau guru terhadap pelatihan yang diperoleh guru di SD Negeri 38 dan MIN 1 yang dilihat dari pilihan jawaban setiap item pernyataan yang dijabarkan berdasarkan indikator dari variabel pelatihan yang ada. Adapun untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelatihan (X)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Materi	175,75	4,39	87,88	Sangat Baik
2.	Kualitas Fasilitator	166,25	4,16	83,13	Sangat Baik
3.	Fasilitas Pelatihan	157,00	3,93	78,50	Baik
4.	Manfaat Pelatihan	138,00	3,45	69,00	Baik
Jumlah		159,25	3,98	79,62	Baik

Sumber: Tahun 2022 Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan indikator tertinggi pada capaian responden berada pada kategori materi yakni

sebesar 87,88 yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Sedangkan, capaian responden terendah pada indikator manfaat pelatihan yakni sebesar 69,00 yang berada pada kategori baik. Secara keseluruhan capain responden pada variabel pelatihan berada pada kategori baik.

4.3.2 Variabel Kinerja Guru (Y)

Setelah melakukan penelitian diperoleh tanggapan responden atau guru terhadap kinerja guru yang diperoleh di SDN 38 dan MIN 1 dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pernyataan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari setiap variabel kinerja guru sesuai dengan yang ada di SDN 38 dan MIN 1. Adapun untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 18, sebagai berikut:

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Melakukan Perencanaan	155,75	3,89	77,88	Sangat Baik
2.	Penguasaan Materi Metode	163,50	4,09	81,75	Sangat Baik
3.	Kemampuan Mengelola	149,75	3,74	74,88	Baik
4.	Penilaian Dan Evaluasi	150,25	3,76	75,13	Baik
Jumlah		154,81	3,87	77,41	Baik

Sumber: Tahun 2022 Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja guru indikator tertinggi pada capaian respoden berada pada kategori penguasaan materi metode yakni sebesar 81,75 yang masuk ke dalam kategori sangat baik.

Sedangkan, capaian responden terendah pada indikator kemampuan mengelola yakni sebesar 74,88 yang berada pada kategori baik. Secara keseluruhan capaian responden pada variabel pelatihan berada pada kategori baik.

4.4 Analisis Data

Setelah melakukan pengelolaan dari setiap data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah yang dapat dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun dalam analisis data ini sendiri dapat dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis penelitian.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Menguji normalitas data dilakukan setelah pendistribusian dan pengelompokan data dengan menggunakan bantuan *software* program SPSS versi 20. Uji normalitas adalah satu persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis penelitian tidak dapat terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini:

Tabel 19
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	KinerjaGuru
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	79.2750	58.5750
	Std. Deviation	3.91570	3.15324
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.179
	Positive	.072	.176
	Negative	-.181	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142	1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147	.156

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 19 diketahui nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,47 sedangkan kinerja guru sebesar 0,156. Dimana, kedua skor tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% dan bernilai positif. Hal ini berarti nilai yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikan, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data yang berasal dari sampel berdistribusi normal.

4.4.1.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Dalam pengujian ini, variabel pelatihan (X) dan kinerja guru (Y). Sedangkan itu, uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan *Test Homogeneity of Variance*, dimana dapat dilihat pada tabel 20, sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Homogenitas Data
Test of Homogeneity of Variances

KinerjaGuru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.017 ^a	8	27	.083

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaGuru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.017 ^a	8	27	.083

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KinerjaGuru.

ANOVA

KinerjaGuru

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	146.894	12	12.241	1.372	.038
Within Groups	240.881	27	8.922		
Total	387.775	39			

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 19 di atas, dapat dilihat nilai Sig. menunjukkan nilai Sig. > 0,05, yakni sebesar 0,038. Sedangkan, dapat diketahui bahwa nilai F hitung pada variabel pelatihan adalah sebesar 1.372. Dengan F tabel pada taraf kepercayaan 5% adalah 1.372. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data yang berdistribusi normal tersebut memiliki data variansi populasi yang homogen. Dengan kata lain, semua variabel yang telah disebarkan berasal dari sampel yang homogen atau sama. Dapat dijabarkan bahwa data pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SD Negeri 38 dan MIN Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi varian homogen karena F hitung < F tabel

4.4.2 Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja guru). Adapun hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 21
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.119	9.973		4.123	.000		
Pelatihan	.220	.126	.273	2.752	.008	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Dari tabel di atas, dapat diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 41,119 sedangkan nilai pelatihan (b) sebesar 0,220. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 41,119 + 0,220X$$

Dari hasil persamaan di atas, dapat dijelaskan konstanta sebesar 41,119 yang mengandung arti bahwa konsistensi variabel kinerja sebesar 41,119 koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,220 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai pelatihan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,220. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dan dapat diartikan bahwa pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

4.4.3 Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat berapa besar kontribusi dari pelatihan terhadap kinerja guru. Untuk melihat besarnya kontribusi (uji determinasi) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 22
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.273 ^a	.275	.050	3.07272	1.669

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sesuai dengan tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan sebesar pada R_{square} yakni 0,275. Dari nilai ini mengidentifikasi besarnya kontribusi dari pelatihan terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,50%. Sedangkan, 72,50% disebabkan faktor lainnya seperti kompetensi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah atau disiplin.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai uji t dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diolah dengan menggunakan *software* program SPSS versi 20 dalam pengolahan data dapat diperoleh nilai t hitung dan taraf signifikansinya, dapat dilihat pada tabel 23, sebagai berikut:

Tabel 23
Nilai t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.119	9.973		4.123	.000
Pelatihan	.220	.126	.273	2.752	.008

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel 22 di atas, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung variabel pelatihan (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 2.752 dengan nilai Sig. 0,008. Hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $0,000 < 0,05$. Berarti hasil uji t ini menunjukkan bahwa pelatihan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

4.5 Pembahasan

Setelah melakukan pengelolaan data dan analisis statistik pada tahap pembahasan data dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hasil penelitian berdasarkan rumusan-rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Pada rumusan masalah pertama yakni bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Untuk memperoleh pengaruh tersebut peneliti dibantu dengan *SPSS Versi 20*. Dari hasil SPSS diperoleh *model summary* $R = 0,273$ dan $R \text{ square}$ 0,075. Pada Anova, nilai $F = 3.071$ dengan a (Sig) = 0,008. Oleh karena itu, a (Sig) $<$ 0,05, maka, regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai $B \text{ constant} = 0,220$, menyatakan bahwa jika variabel pelatihan diabaikan, maka kinerja guru = 41,119.

Berdasarkan nilai $B \text{ Constant}$ nilai yaitu 41,119 dan nilai X adalah 0,220. Maka dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni $Y =$

$a + bX$ adalah $Y = 41,119 + 0,220X$ dengan untuk nilai $t_{hitung} X = 2,752$. Hal ini berarti, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, hasil uji t ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Dengan demikian, kinerja guru tanpa pengaruh variabel apapun memiliki nilai 41,119 dan jika pelatihan dilibatkan maka kinerja guru akan meningkat 0,220.

Ini sesuai dengan teori Sukrispianto (2019:83), dimana program pelatihan diberikan baik kepada guru yang baru diterima maupun kepada guru yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain itu ini didukung oleh hasil penelitian menurut Gala, dkk (2021:61), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerja mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru IPA di SMP sekota poso. Dengan mengikuti pelatihan secara langsung meningkatkan kualitas guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penjabaran pembahasan dan disesuaikan dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan dalam penelitian ini yakni:

Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *B Constant* nilai yaitu 41,119 dan nilai *X* adalah 0,220. Maka, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni $Y = a + bX$ adalah $Y = 41,119 + 0,220X$ dengan untuk nilai $t_{hitung} X = 2,752$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh dan dijabarkan oleh peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Kepala sekolah.
 - a. Hendaknya kepala sekolah untuk dapat memberikan pelatihan kepada guru yang ada di sekolah.
 - b. Hendaknya kepala sekolah lebih aktif untuk mengajak kerjasama pihak terkait dalam hal ini dinas pendidikan untuk memberikan pelatihan.

2. Guru.
 - a. Guru lebih giat untuk mengikuti pelatihan baik yang diadakan intern maupun ekstern sekolah.
 - b. Guru lebih banyak menjalin komunikasi di luar Maro sebo sehingga mendapat lebih banyak informasi mengenai pelatihan yang dilakukan.
3. Peneliti lainnya hendaknya mencari faktor lain selain pelatihan untuk mencari yang mempengaruhi kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Mohammad dan Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta. AR-RUZZ MEDIA.
- Dauhan, Novientry Sangiang. 2020. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal UNS. November 2020. ISSN: 2620-9292.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2018. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta.
- Djajadi, Muhammad. 2020. *Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru Suatu Upaya Meningkatkan kualitas Pengajaran Fisika*. Sulawesi Selatan. Jurnal Sipatokkong Volume 01 No.1 Januari-Maret 2020. Hlm:30-34.
- Gala, Novayanti Indri. Achmad Ramadhan., Amran Rede. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. Poso. Jurnal Mitra Sains, Volume 05 No 2, April 2017 hlm 56-66. ISSN: 2302-2027.
- Hamalik. 2017. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. Arti kata pelatihan di Kamus Besar Bahasa Indonesia lektor. Id. <https://lektor.id/arti>
- Lestari, Wahyu. 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika*. Jawa Timur. Jurnal Cendekia Volume 04 No.01 Mei 2020. ISSN:2579-9258. Hlm:278-285.
- Mondy dan Noe. 2018. *Human Resources Management, 5th ed. Allyn and Bacon A Davision Simon and Schuster, Inc: 376-381*.
- Mulyasa, HE. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Pandipa, Abd Khalid HS. 2019. *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara*. Sulawesi Tengah. Jurnal Ilmiah Administrasi, Volume 12 No. 01 Maret 2019.
- Papu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Simamora, Hendry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ikatan penerbit indonesia. (IKAPI).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sukrispiyanto, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Wahyuningsih, 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin*. Batam.Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal.75-83.

Lampiran 1

Daftar Angket

ANGKET ANALISA PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

A. Identitas Responden

Nama Guru :

NIP :

Asal Sekolah :

B. Petunjuk mengerjakan angket

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan jujur dan sebenar-benarnya.
2. Beri tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
3. Keterangan jawaban

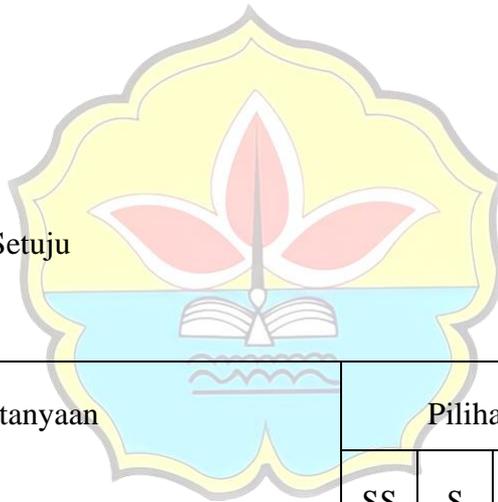
SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan informasi tentang cara mengajar dari materi pelatihan yang diberikan					
2	Saya merasa materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidang keahlian					
3	Saya dapat menambah keterampilan dalam mengajar setelah mendapat materi pelatihan					
4	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan					

	materi kebutuhan kerja					
5	Saya mengikuti pelatihan dengan mudah karena panitia memberikan informasi dengan baik					
6	Saya mengikuti pelatihan dengan antusias karena diselenggarakan oleh tim yang profesional dalam bidangnya					
7	Saya lebih interaktif dengan peserta yang lain karena panitia pelaksana memberikan akses yang mudah					
8	Saya menjadi lebih bersemangat karena pelatihan dilaksanakan dengan menyenangkan					
9	Saya mendapatkan alat tulis dan modul untuk mempermudah dalam kegiatan pelatihan					
10	Saya mendapatkan e-sertifikat sebagai bukti pengalaman dan pengetahuan tentang bidang tersebut					
11	Saya mendapatkan kenyamanan di ruangan yang disediakan dalam mengikuti kegiatan pelatihan					
12	Saya mendapatkan akses jaringan yang baik sehingga dapat mempermudah dalam kegiatan pelatihan					
13	saya mampu mengembangkan program pengajaran setelah mengikuti pelatihan yang diadakan sekolah					
14	Saya menjadi lebih disiplin dalam mengajar					

	setelah mengikuti pelatihan					
15	Saya menjadi lebih taat pada aturan yang berlaku di sekolah setelah mengikuti pelatihan					
16	Saya dapat meningkatkan keterampilan dalam menyampaikan materi pelatihan					
17	Saya menyusun program semester dan program tahunan mata pelajaran					
18	Saya menyusun rencana pelaksana pembelajaran (RPP) mata pelajaran yang saya ajar					
19	Saya mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan untuk mengajar					
20	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang akan saya ajarkan					
21	Saya menguasai materi pelajaran yang diajarkan					
22	Saya menyajikan materi pelajaran secara jelas dan sistematis					
23	Saat menjelaskan materi pelajaran saya tidak terpaku pada buku (text book)					
24	Saya melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan					
25	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sama pada setiap pertemuan					
26	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi pada saat menyampaikan					

	materi pembelajaran					
27	Saya mengelola kelas dengan efektif agar semua waktu siswa dapat bermanfaat secara produktif					
28	Saya menciptakan suasana yang nyaman agar siswa dapat lebih fokus saat proses pembelajaran					
29	Saya membutuhkan semangat belajar pada setiap siswa					
30	Saya memastikan bahwa semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
31	Saya membantu siswa dalam mengatasi kesulitan belajar yang dialaminya					
32	Saya memberikan penilaian secara adil dengan kemampuan siswa					
33	Saya membagikan kembali hasil ulangan kepada siswa					
34	Saya memeriksa hasil ulangan harian secara cermat					
35	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan belajar siswa					

Lampiran 2

Rekap Jawaban Variabel X

Tabel 1
Rekapitulasi Jawaban Penelitian

No.	Pilihan Jawaban																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	84
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	78
3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	81
4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	2	4	2	4	4	3	5	4	4	4	79
5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	3	2	5	81
6	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	2	2	4	5	5	5	82
7	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	80
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	2	5	2	73
9	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	3	4	78
10	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	79
11	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	4	3	67
12	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	79
13	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2	71
14	5	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	70
15	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	78
16	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	77
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	2	3	3	3	4	4	79
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	5	5	5	79
19	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	2	4	4	5	2	5	5	82
20	5	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	2	5	5	4	5	4	5	3	77
21	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	77
22	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	2	4	4	4	3	3	82
23	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	2	2	2	4	5	5	79
24	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	5	4	83
25	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	4	4	85
26	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	2	4	4	5	5	84
27	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	5	4	4	80
28	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	5	4	5	5	3	85
29	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	3	5	3	3	5	5	5	5	78
30	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	2	2	2	4	5	81
31	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	4	5	5	4	5	84
32	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	2	2	4	5	5	4	83
33	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	2	2	2	4	5	3	4	78
34	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	5	2	3	80
35	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	2	2	4	77
36	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2	2	77

37	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	3	4	4	79
38	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	2	2	5	5	4	4	3	5	5	4	80
39	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	5	4	81
40	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	5	5	5	84



Lampiran 3

Rekap Jawaban Variabel Y

Tabel 2
Rekapitulasi Jawaban Penelitian

No	Pilihan Jawaban															Jumlah
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	66
2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	56
3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	3	4	2	59
4	5	5	5	5	2	4	2	2	5	4	4	4	3	3	3	56
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	5	3	3	58
6	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	2	5	5	2	2	59
7	5	4	4	4	5	5	3	2	2	4	3	4	5	5	4	59
8	4	3	4	4	4	3	3	5	5	2	4	2	2	5	5	55
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	2	3	5	3	59
10	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	2	4	2	5	59
11	4	4	4	4	3	3	2	5	5	2	4	4	5	5	5	59
12	2	2	2	3	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	5	54
13	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	5	57
14	3	3	3	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	60
15	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	5	5	5	57
16	4	4	3	3	5	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	59
17	2	2	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	5	5	5	55
18	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	5	47
19	4	5	3	3	5	5	3	2	2	4	5	4	3	3	5	56
20	3	3	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	4	2	5	59
21	2	4	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	4	3	5	55
22	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	63
23	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	2	2	5	5	60
24	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	65
25	5	4	4	5	2	5	4	4	5	3	3	2	5	5	4	60
26	5	4	5	4	2	2	4	5	5	3	2	5	5	5	4	60
27	5	5	5	4	2	2	2	3	5	4	4	5	4	5	5	60
28	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	2	2	5	5	4	61
29	5	5	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	60
30	4	4	5	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	3	3	58
31	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4	59
32	5	4	5	4	2	2	2	4	4	3	5	5	3	4	4	56
33	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	2	4	4	5	3	59
34	5	4	5	4	2	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	59
35	3	4	4	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	60
36	5	5	5	4	2	5	4	4	5	3	5	3	5	2	2	59

37	5	5	5	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4	3	3	58
38	5	2	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	62
39	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	3	3	2	5	4	58
40	4	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	3	5	5	5	62



Lampiran 6

HASIL ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL

1. Variabel Pelatihan (X)

Frequency Table

item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	55.0	55.0	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	60.0	60.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	20	50.0	50.0	50.0
5	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	1	2.5	2.5	5.0
4	26	65.0	65.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	2	5.0	5.0	7.5
	4	22	55.0	55.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	4	10.0	10.0	12.5
	4	13	32.5	32.5	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	22	55.0	55.0	57.5
	4	11	27.5	27.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	5	12.5	12.5	15.0
	4	11	27.5	27.5	42.5
	5	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	6	15.0	15.0	22.5
	4	15	37.5	37.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	8	20.0	20.0	30.0
	4	10	25.0	25.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	6	15.0	15.0	30.0
	4	17	42.5	42.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	10	25.0	25.0	40.0
	4	13	32.5	32.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	15.0	15.0	15.0
3	22	55.0	55.0	70.0
4	2	5.0	5.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	15.0	15.0	15.0
3	4	10.0	10.0	25.0
4	13	32.5	32.5	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	18	45.0	45.0	45.0
3	3	7.5	7.5	52.5
4	10	25.0	25.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	40.0	40.0	40.0
3	6	15.0	15.0	55.0
4	15	37.5	37.5	92.5
5	3	7.5	7.5	100.0

item16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	40.0	40.0	40.0
	3	6	15.0	15.0	55.0
	4	15	37.5	37.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	7	17.5	17.5	32.5
	4	15	37.5	37.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.5	17.5	17.5
	3	6	15.0	15.0	32.5
	4	10	25.0	25.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	6	15.0	15.0	30.0
	4	11	27.5	27.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	8	20.0	20.0	32.5
4	15	37.5	37.5	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

2. Variabel Kinerja Guru (Y)**Frequency Table****item21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	3	7.5	7.5	20.0
4	13	32.5	32.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	3	7.5	7.5	17.5
4	20	50.0	50.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	6	15.0	15.0	17.5
4	16	40.0	40.0	57.5

5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	7	17.5	17.5	25.0
4	20	50.0	50.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	37.5	37.5	37.5
3	6	15.0	15.0	52.5
4	9	22.5	22.5	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	7	17.5	17.5	30.0
4	14	35.0	35.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	8	20.0	20.0	32.5
4	19	47.5	47.5	80.0

5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	7	17.5	17.5	27.5
4	16	40.0	40.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	7	17.5	17.5	30.0
4	9	22.5	22.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	22.5	22.5	22.5
3	6	15.0	15.0	37.5
4	16	40.0	40.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	20.0	20.0	20.0
3	7	17.5	17.5	37.5

4	13	32.5	32.5	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	25.0	25.0	25.0
3	6	15.0	15.0	40.0
4	13	32.5	32.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	6	15.0	15.0	25.0
4	14	35.0	35.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.5	12.5	12.5
3	7	17.5	17.5	30.0
4	6	15.0	15.0	45.0
5	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	7	17.5	17.5	27.5

4	12	30.0	30.0	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Guru

No.	Nilai	Keterangan	No.	Nilai	Keterangan
1.	0,718	Valid	11.	0,728	Valid
2.	0,770	Valid	12.	0,725	Valid
3.	0,827	Valid	13.	0,652	Valid
4.	0,651	Valid	14.	0,751	Valid
5.	0,700	Valid	15.	0,362	Valid
6.	0,763	Valid	16.	0,652	Valid
7.	0,751	Valid	17.	0,652	Valid
8.	0,651	Valid	18.	0,718	Valid
9.	0,700	Valid	19.	0,770	Valid
10.	0,618	Valid	20.	0,827	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Nilai	Keterangan	No.	Nilai	Keterangan
1.	0,652	Valid	9.	0,853	Valid
2.	0,853	Valid	10.	0,444	Valid
3.	0,444	Valid	11.	0,448	Valid
4.	0,448	Valid	12.	0,853	Valid
5.	0,853	Valid	13.	0,448	Valid
6.	0,853	Valid	14.	0,368	Valid
7.	0,853	Valid	15.	0,853	Valid
8.	0,853	Valid			

Lampiran 8

HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Pelatihan KinerjaGuru
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes	
Output Created			03-Dec-2022 15:01:28
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		40
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Pelatihan KinerjaGuru /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.015
	Elapsed Time		00:00:00.046
	Number of Cases Allowed ^a		157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	KinerjaGuru
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	79.2750	58.5750
	Std. Deviation	3.91570	3.15324
Most Extreme	Absolute	.181	.179

Differences	Positive	.072	.176
	Negative	-.181	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142	1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147	.156

a. Test distribution is Normal.



Lampiran 9

HASIL UJI HOMOGENITAS

ONEWAY KinerjaGuru BY Pelatihan
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

		Notes	
Output Created			03-Dec-2022 15:06:37
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.	
Syntax		ONEWAY KinerjaGuru BY Pelatihan /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.031
	Elapsed Time		00:00:00.077

[DataSet0]

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaGuru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.017 ^a	8	27	.083

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KinerjaGuru.

ANOVA

KinerjaGuru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	146.894	12	12.241	1.372	.038
Within Groups	240.881	27	8.922		
Total	387.775	39			



Lampiran 10

HASIL UJI REGRESI LINIER

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KinerjaGuru
/METHOD=ENTER Pelatihan
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

Notes

Output Created		03-Dec-2022 15:10:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KinerjaGuru /METHOD=ENTER Pelatihan /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:03.042
	Elapsed Time	00:00:03.135
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaGuru	58.5750	3.15324	40
Pelatihan	79.2750	3.91570	40

Correlations

		KinerjaGuru	Pelatihan
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.273
	Pelatihan	.273	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru	.	.044
	Pelatihan	.044	.
N	KinerjaGuru	40	40
	Pelatihan	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.273 ^a	.275	.050	3.07272	1.669

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: KinerjaGuru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.995	1	28.995	3.071	.008 ^a
	Residual	358.780	38	9.442		
	Total	387.775	39			

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.119	9.973		4.123	.000		
	Pelatihan	.220	.126	.273	2.752	.008	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Coefficient Correlations^a

Model		Pelatihan
1	Correlations	1.000
	Covariances	.016

Coefficient Correlations^a

Model		Pelatihan
1	Correlations Pelatihan	1.000
	Covariances Pelatihan	.016

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Pelatihan
1	1	1.999	1.000	.00	.00
	2	.001	41.031	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KinerjaGuru	Predicted Value	Residual
18	-3.747	47.00	58.5144	1.15144E-1

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

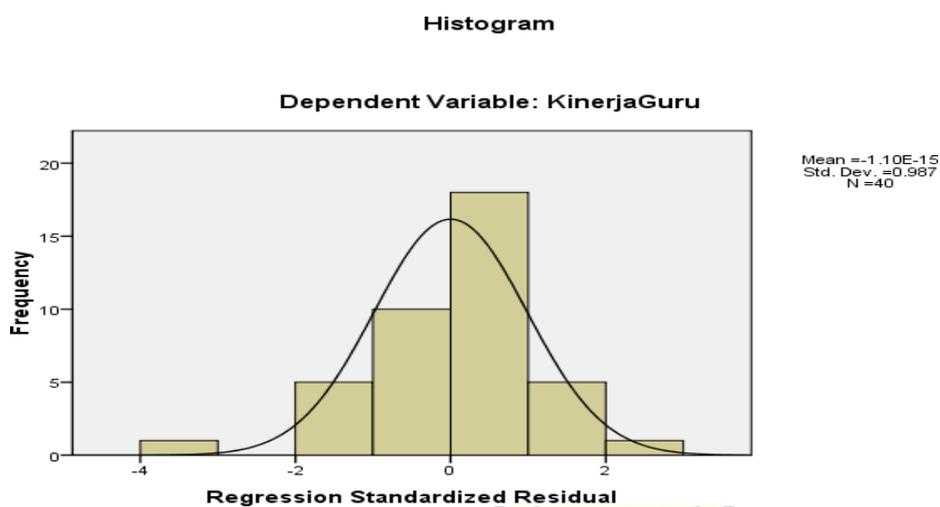
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55.8720	59.8357	58.5750	.86224	40
Std. Predicted Value	-3.135	1.462	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.487	1.617	.645	.241	40
Adjusted Predicted Value	54.6738	59.8214	58.5226	.99504	40
Residual	-1.18112E-1	6.38455	.00000	3.03307	40
Std. Residual	-3.747	2.078	.000	.987	40
Stud. Residual	-3.795	2.146	.008	1.013	40
Deleted Residual	-1.18112E-1	6.80899	.05241	3.19785	40
Stud. Deleted Residual	-4.753	2.259	-.012	1.121	40
Mahal. Distance	.005	9.827	.975	1.876	40

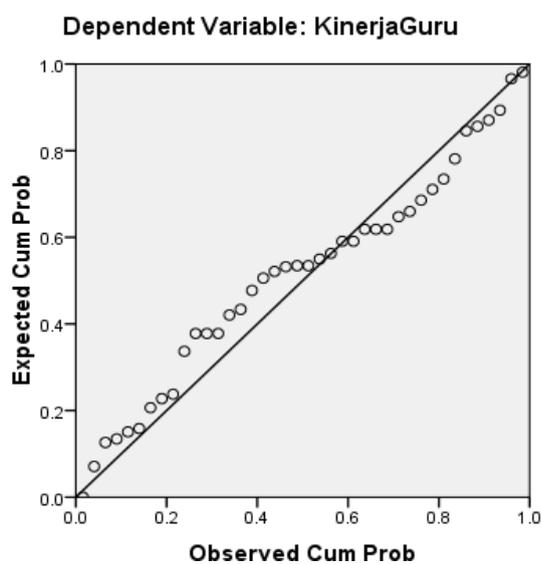
Cook's Distance	.000	.275	.028	.060	40
Centered Leverage Value	.000	.252	.025	.048	40

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Surat Keputusan Bimbingan 1



Universitas Batanghari
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
 Jl. Slamet Riyadi Telp. 0741 - 657089

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BATANGHARI

NOMOR 160 TAHUN 2022

Tentang

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BATANGHARI

- Membaca** : Surat Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi tanggal 24 November 2022 tentang Usulan pergantian judul skripsi.
- Menciumbng** : a. Bahwa penulisan skripsi oleh para mahasiswa perlu direvisi dan dibimbing oleh para tenaga edukatif baik dari segi teknis maupun dari segi materi.
 b. Bahwa untuk maksud tersebut pada huruf (a) perlu penunjukan oleh Dekan, yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4586).
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5356).
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 18).
 4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Kalender Akademik Universitas Batanghari 2022/2023
 6. Surat Perintah Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 6307/E.E3/KP.07.00/2022 tentang penunjukan Pejabat Sementara Rektor Universitas Batanghari
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Batanghari Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perpanjangan Masa Tugas Pejabat Pada Jabatan Wakil Rektor, Dekan, Kepala Unit Kerja di Lingkungan Universitas Batanghari

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Bahwa terhitung tanggal 29 Agustus 2022 s/d 29 Februari 2023 menunjuk saudara ;
 1. Drs. Kasiano, M.Pd.
 2. Redi Indra Yudha, S.Pd. M.Pd.E.
 Masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi dari mahasiswa di bawah ini.

NAMA	NIM / PRODI	JUDUL SKRIPSI
RAUDA TULIANNAH	1900887203028 Pendidikan Ekonomi	PENGARUHI PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI MARO SEBO KABUPATEN MUARO JAMBI

Dengan ketentuan apabila waktu yang telah ditentukan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka Surat Keputusan diperbaharui,

DITETAPKAN DI : J A M B I
 PADA TANGGAL : 24 November 2022



Dr. H. Abdul Gafar, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 1021036502

Tembusan

1. Rektor Unbari
2. Wakil Rektor Unbari
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan
4. Arsip.

Surat Keputusan Bimbingan 2



Universitas Batanghari
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
 Jl. Slamet Riyadi Telp. 0741 - 657089

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BATANGHARI

NOMOR 160 TAHUN 2022

Tentang

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BATANGHARI

- Membaca** : Surat Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi tanggal 24 November 2022 tentang Usulan pergantian judul skripsi.
- Menimbang** : a. Bahwa penulisan skripsi oleh para mahasiswa perlu direvisi dan dibimbing oleh para tenaga edukatif baik dari segi teknis maupun dari segi materi,
 b. Bahwa untuk maksud tersebut pada huruf (a) perlu penunjukan oleh Dekan, yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor, 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4586).
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336).
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 18).
 4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Kalender Akademik Universitas Batanghari 2022/2023
 6. Surat Perintah Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 6307/PE.3/KP.07/00/2022 tentang penunjukan Pejabat Sementara Rektor Universitas Batanghari
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Batanghari Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perpanjangan Masa Tugas Pejabat Pada Jabatan Wakil Rektor, Dekan, Kepala Unit Kerja di Lingkungan Universitas Batanghari

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Bahwa terhitung tanggal 29 Agustus 2022 s/d 29 Februari 2023 menunjuk saudara :
 1. Drs. Kasino, M.Pd.
 2. Redi Indra Yudha, S.Fd. M.Pd.E.
 Masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi dari mahasiswa di bawah ini.

NAMA	NIM / PRODI	JUDUL SKRIPSI
RAUDA TULIANNAH	1900887203028 Pendidikan Ekonomi	PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI MARO SEBO KABUPATEN MUARO JAMBI

Dengan ketentuan apabila waktu yang telah ditentukan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka Surat Keputusan diperbaharui.

DITETAPKAN DI : J A M B I
 PADA TANGGAL : 24 November 2022



Dr. H. Abdul Gafar, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 1021036502

Tembusan

1. Rektor Unbari
2. Wakil Rektor Unbari
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan
4. Arsip.

Kartu Bimbingan 1

KARTU BIMBINGAN I (SATU)

SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Raula Lufiana
 NIM : 19060720020
 PROGRAM STUDI : Pendidikan Ekonomi
 PEMBIMBING SKRIPSI I : Drs. Kasiano, M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Mene Jolo Kabupaten Sumba Tengah

No	Tanggal Bimbingan	Uraian Bimbingan Skripsi	Paraf
1.	26/19	- Perbaiki rumusan masalah dan tujuan penelitian sesuai catatan - Kerjakan Bab II	Su
2.	28/19	- Perbaiki rumusan definisi operasional - Perbaiki rumus kerangka pikir	Su
3.	3/10	- Perbaiki definisi operasional pada Bab II. - sebelum diprint dicak di laptop	Su
4.	5/10	- Perbaiki penulisan hipotesis - Perbaiki penulisan Daftar Pustaka - Bab II dan kerangka ke bab II	Su
5.	10/10	- Perbaiki tata letak alaun DA - Perbaiki penulisan ajakan	Su
6.	12/10	- Perbaiki penulisan hipotesis - DA Simulasi proposal	Su
7.	13/12	- Perbaiki penulisan dan citasi sesuai contoh - Perbaiki penulisan judul tabel pada	Su
8.	15/12	- Jelaskan dan tunjukkan bukti bahwa ada pengaruh → pada kesimpulan	Su
9.	9/12	- Perbaiki lagi kesimpulan - cek lagi tata letak, ajakan, penulisan contoh, contoh, dll	Su
10.	21/12	- Perbaiki penulisan spasi antar judul Daftar Pustaka - DA Simulasi proposal	Su

Tanggal Persetujuan Untuk Sidang Skripsi : 21-12-2022

Pembimbing Skripsi I

Drs. Kasiano, M.Pd.

Kartu Bimbingan 2

KARTU BIMBINGAN II (DUA)
SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Rauda Tuljannah
 NIM : 1900887203028
 PROGRAM STUDI : Pendidikan Ekonomi
 PEMBIMBING SKRIPSI II : Redi Indra Yudha, S.Pd, M.Pd.E
 JUDUL SKRIPSI : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja guru Sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi."

No	Tanggal Bimbingan	Uraian Bimbingan Skripsi	Paraf
1.	29-9-2022	- Perbaiki judul sesuai dgn permasalahan yg akan di teliti - Pengembangan permasalahan menjadi teori yg tepat - Selesaikan data & fenomena yg menjadi inti permasalahan - Cari teori yg sesuai	Redi
2.	30-9-2022	- Perbaiki hubungan antara Paragraf. - Penyesuaian data kearah urutan permasalahan yg di kaji - Perbaiki identifikasi masalah sesuai dgn latar belakang - Perbaiki pengembangan rumusan tujuan & judul - Perbaiki & Selesaikan referensi yg ditambahkan.	Redi
3.	1-10-2022	- Perhatikan penyusunan data dan jelaskan fenomena - konsistensi penulisan dan penyusunan skripsi. - Perbaiki bab 2 sesuai buku pedoman. - Cari teori sesuai dengan - Perbaiki hubungan teoretis & kerangka teoritis - Perbaiki daftar pustaka sesuai buku pedoman	Redi
4.	7-10-2022	- Perbaiki cara penggunaan tanda baca, titik, koma buku penulisan dan penulisan - Perbaiki kembali paragraf yg sesuai dgn daftar pustaka. - Perbaiki - Wptg - perbaiki metode & desain penelitian untuk yg terkait penelitian - Perbaiki kembali referensi & sumber - Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki keakuratan data & penelitian	Redi
5.	8-10-2022	- Perbaiki tanda baca, Tanda titik & pengembangan kalimat bel - Perbaiki cetakan long out dan sub judul pembahasan - Perbaiki Daftar pustaka.	Redi
6.	12-10-2022	- Perbaiki tanda baca & titik - Perbaiki spes gramatikal & - Perbaiki keakuratan data & - Perbaiki kembali daftar pustaka	Redi
7.	19-10-2022	ACC untuk di Sematkan.	Redi
8.	19-12-2022	- Amankan materi uji coba & dikonsultasikan ke Pst. - Susun gambaran maupun data terkait diuji penelitian.	Redi
9.	22-12-2022	- arahkan bagi jawaban, responden sesuai dgn soal dan yg ditanyakan. - lakukan uji coba soal penelitian sesuai dgn data di lapangan. - perbaiki tanda baca & titik - Perbaiki dan perbaiki hasil penelitian & pembahasan. - cari sumber referensi terkait pembahasan	Redi
10.	23-12-2022	ACC untuk diujikan.	Redi

Tanggal Persetujuan Untuk Sidang Skripsi : 23-12-2022

Pembimbing Skripsi II

 Redi Indra Yudha, S.Pd, M.Pd.E

Lampiran 15

Surat Keputusan Ujian Skripsi

LAMPIRAN : S K DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
NOMOR : 14 TAHUN 2023
TENTANG : PENETAPAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN EKONOMI SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK
2022/2023 FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
BATANGHARI

Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Tempat Ujian : Ruang FKIP 1

No	Hari, Tanggal / Pukul	Nama/No. Mahasiswa	Pembahas
1.	Senin, 30 Januari 2023 09.00 – 11.00 WIB	Nama : Isnaini NIM : 1900887203017	Ketua Sidang : Drs. Kasiono, M.Pd. Sekretaris : Redi Indra Yudha, S.Pd. M.Pd.E Penguji Utama : Lili Andriani, S.Pd. M.M. Penguji : Pratiwi Indah Sari, S.Pd. M.Pd.E.
2.	11.00 – 13.00 WIB	Nama : Rauda Tuljannah NIM : 1900887203028	Ketua Sidang : Drs. Kasiono, M.Pd. Sekretaris : Redi Indra Yudha, S.Pd. M.Pd.E Penguji Utama : Diliza Afrila, M.Pd. Penguji : Drs. Benar Sembiring, M.Pd.
3.	13.00 – 15.00 WIB	Nama : Dina Linawati NIM : 1900887203024	Ketua Sidang : Lili Andriani, S.Pd. M.M. Sekretaris : Redi Indra Yudha, S.Pd. M.Pd.E Penguji Utama : Drs. Benar Sembiring, M.Pd. Penguji : Diliza Afrila, M.Pd.
4.	15.00 – 17.00 WIB	Nama : Sri Handayani NIM : 1900887203008	Ketua Sidang : Lili Andriani, S.Pd. M.M. Sekretaris : Pratiwi Indah Sari, S.Pd. M.Pd.E Penguji Utama : Redi Indra Yudha, S.Pd. M.Pd.E Penguji : Drs. Benar Sembiring, M.Pd.

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 27 Januari 2023



Drs. H. Abdoel Gafar, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 1021036502

Lampiran 16

Hasil Turnitin

SKRIPSI RAUDA TULJANNAH

ORIGINALITY REPORT

37%
SIMILARITY INDEX

35%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

21%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unbari.ac.id Internet Source	5%
2	repository.upi.edu Internet Source	2%
3	sjee.unbari.ac.id Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
9	repository.unja.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 17

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Rauda Tuljannahdi lahirkan di Mudung Darat, pada tanggal 12 februari 2002. Merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara dari pasangan suami istri Yahya S.Pd (ayah) dan Khosyiah S.Pd.I (ibu). Penulis memulai pendidikan formal dari SD Negeri 04/IX Mudung Darat Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri11 Muaro Jambi dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri8 Muaro Jambi pada jurusan IPS dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi di Universitas Batanghari Jambi. Di Universitas Batanghari Jambi penulis menempuh pendidikan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan tempatnya pada program studi pendidikan ekonomi. Selama menempuh pendidikan di kampus Unbari, beberapa kegiatan telah penulis ikuti. Kegiatan tersebut diantaranya Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL). Penulis mengikuti KKN di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Lebak Bandung, Kota Jambi. Dan kegiatan PPL di SMA 2 Muaro Jambi. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd), penulis menyelesaikan proposal skripsi dengan judul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi*.

Surat Izin penelitian 1



Universitas Batanghari
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jl. Slamet Riyadi Telp. 0741 - 667089

Nomor : 141/UBR-01/B/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth : **Bapak/Ibu**
Kepala MIN 1 Mudung Durat

di
Tempat

Dengan hormat,

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi izin kepada Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari Jambi :

Nama : **RAUDA TULJANAH**
NIM : 1900887203028
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Untuk mengadakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin, guna penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di atas dengan judul :

**"PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
BASAR DI MARO SEBO KABUPATEN MUARO JAMBI"**

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik ini, kami ucapkan terima kasih.

Jambi, 24 November 2022

Dehan,



Dr. H. Abdoel Gafar, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 1021036502

Lampiran 19

Surat Keterangan Tembusan dari Sekolah 1



PEMERINTAH KABUPATEN MUARO JAMBI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SDN No. 038/IX JAMBI KECIL



KECAMATAN MARO SEBO
NSS : 101100705038 NPSN : 10503042
Alamat : Jln. H. Mahir RT. 04 Kel. Jambi Kecil Kode Pos : 36382

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/Sp/SDN-038/IX/XII/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari, Nomor : 141/UBR-01/B/2022, hal : Izin Penelitian Tertanggal 24 November 2022, maka Kepala Sekolah SDN No. 038/IX Jambi Kecil dengan ini menerangkan nama mahasiswi dibawah in :

Nama : RAUDA TULJANNAH
NIM : 1900887203028
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di SDN No. 038/IX Jambi Kecil guna melengkapi data dan penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi Kecil, 10 Desember 2022

Kepala SDN No. 038/IX Jambi Kecil



KEMAS HASAN, S. Pd

NIP. 196507201992041001

Lampiran 18

Surat Keterangan Tembusan Dari sekolah 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUARO JAMBI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI MUDUNG DARAT

Jl. K.H.M. Agus NO.85 RT.03 Desa Mudung Darat Kec. Maro Sebo Kab. Muaro Jambi 36391

SURAT KETERANGAN
Nomor : MI.05.16/PP.00.4/180/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari, Nomor: 141 / UBR-01/B/2022, hal : Izin Penelitian tertanggal 24 November 2022, maka Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Muaro Jambi dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama : RAUDA TULJANNAH
NIM : 1900887203028
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Jenjang : S1

Benar telah mengudakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Muaro Jambi guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi".

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Mudung Darat, 10 Desember 2022

Kepala Madrasah,



L. L. S. Pd.

Nip: 197904142005011008

MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI
MUDUNG DARAT

Lampiran 19

Dokumentasi Penelitian 1



Penelitian Dengan Para Guru SD Negeri 38 Maro Sebo



Poto Bersama Para Guru SD Negeri 38 Maro Sebo

Lampiran 20

Dokumentasi Penelitian 2



Penelitian Dengan Para Guru MIN 1 Maro Sebo



Poto Bersama Para Guru MIN 1 Maro Sebo

Lampiran 4

Tabel TCR
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelatihan (X)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		TS		STS		n	Skor	Rerata	TCR	Kategori
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		Total			
1	Materi	1	18	45,00	22	55,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	178,00	4,45	89,00	
		2	16	40,00	24	60,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	176,00	4,40	88,00	
		3	20	50,00	20	50,00	0	0,63	0	0,00	0	0,00	40	180,00	4,50	90,00	
		4	12	30,00	26	65,00	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	169,00	4,23	84,50	
	Jumlah		66,00	165,00	92,00	230,00	1,00	3,13	1,00	2,50	0,00	0,00	160,00	703,00	17,58	351,50	
	Rata-rata		16,50	41,25	23,00	57,50	0,25	0,78	0,25	0,63	0,00	0,00	40,00	175,75	4,39	87,88	SB
2	Kualitas Fasilitator	5	15	37,50	22	55,00	2	5,00	1	2,50	0	0,00	40	171,00	4,28	85,50	
		6	22	55,00	13	32,50	4	10,00	1	2,50	0	0,00	40	176,00	4,40	88,00	
		7	6	15,00	11	27,50	22	55,00	1	2,50	0	0,00	40	142,00	3,55	71,00	
		8	23	57,50	11	27,50	5	12,50	1	2,50	0	0,00	40	176,00	4,40	88,00	
	Jumlah		66,00	165,00	57,00	142,50	33,00	82,50	4,00	10,00	0,00	0,00	160,00	665,00	16,63	332,50	
	Rata-rata		16,50	41,25	14,25	35,63	8,25	20,63	1,00	2,50	0,00	0,00	40,00	166,25	4,16	83,13	SB
3	Fasilitas Pelatihan	9	16	40,00	15	37,50	6	15,00	3	7,50	0	0,00	40	164,00	4,10	82,00	
		10	18	45,00	10	25,00	8	20,00	4	10,00	0	0,00	40	162,00	4,05	81,00	
		11	11	27,50	17	42,50	6	15,00	6	15,00	0	0,00	40	153,00	3,83	76,50	
		12	11	27,50	13	32,50	10	25,00	6	15,00	0	0,00	40	149,00	3,73	74,50	
	Jumlah		56,00	140,00	55,00	137,50	30,00	75,00	19,00	47,50	0,00	0,00	160,00	628,00	15,70	314,00	
	Rata-rata		14,00	35,00	13,75	34,38	7,50	18,75	4,75	11,88	0,00	0,00	40,00	157,00	3,93	78,50	B
4	Manfaat Pelatihan	13	10	25,00	2	5,00	22	55,00	6	15,00	0	0,00	40	136,00	3,40	68,00	
		14	17	42,50	13	32,50	4	10,00	6	0,00	0	0,00	40	161,00	4,03	80,50	
		15	9	22,50	10	25,00	3	7,50	18	45,00	0	0,00	40	130,00	3,25	65,00	
		16	3	7,50	15	37,50	6	15,00	16	40,00	0	0,00	40	125,00	3,13	62,50	
	Jumlah		39,00	97,50	40,00	100,00	35,00	87,50	46,00	100,00	0,00	0,00	160,00	552,00	13,80	276,00	
	Rata-rata		9,75	24,38	10,00	25,00	8,75	21,88	11,50	25,00	0,00	0,00	40,00	138,00	3,45	69,00	B
	Rata-rata Per Variabel		56,75	141,88	61,00	152,50	24,75	62,03	17,50	40,00	0,00	0,00	160	637,00	15,93	318,50	
			14,19	35,47	15,25	38,13	6,19	15,51	4,38	10,00	0,00	0,00	40	159	4	80	B

Lampiran 5

Tabel TCR
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	NK	SS		S		CS		TS		STS		n	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Melakukan	17	12	30,00	15	37,50	7	17,50	6	15,00	0	0,00	40	153,00	3,83	76,50	
	Perencanaan	18	17	42,50	10	25,00	6	15,00	7	17,50	0	0,00	40	157,00	3,93	78,50	
		19	17	42,50	11	27,50	6	15,00	6	15,00	0		40	159,00	3,98	79,50	
		20	12	30,00	15	37,50	8	15,00	5	12,50	0	0,00	40	154,00	3,85	77,00	
	Jumlah		58,00	145,00	51,00	127,50	27,00	62,50	24,00	60,00	0,00	0,00	160,00	623,00	15,58	311,50	
	Rata-rata		14,50	36,25	12,75	31,88	6,75	15,63	6,00	15,00	0,00	0,00	40,00	155,75	3,89	77,88	B
2	Penguasaan Materi	21	19	47,50	13	32,50	3	7,50	5	12,50	0	0,00	40	166,00	4,15	83,00	
	Metode	22	13	32,50	20	50,00	3	7,50	4	10,00	0	0,00	40	162,00	4,05	81,00	
		23	17	42,50	16	40,00	6	15,00	1	2,50	0	0,00	40	169,00	4,23	84,50	
		24	10	25,00	20	50,00	7	17,50	3	7,50	0	0,00	40	157,00	3,93	78,50	
	Jumlah		59,00	147,50	69,00	172,50	19,00	47,50	13,00	32,50	0,00	0,00	160,00	654,00	16,35	327,00	
	Rata-rata		14,75	36,88	17,25	43,13	4,75	11,88	3,25	8,13	0,00	0,00	40,00	163,50	4,09	81,75	B
3	Kemampuan	25	10	25,00	9	22,50	6	15,00	15	37,50	0	0,00	40	134,00	3,35	67,00	
	Mengelola	26	14	35,00	14	35,00	7	17,50	5	12,50	0	0,00	40	157,00	3,93	78,50	
		27	8	20,00	19	47,50	8	20,00	5	12,50	0	0,00	40	150,00	3,75	75,00	
		28	13	32,50	16	40,00	7	17,50	4	10,00	0	0,00	40	158,00	3,95	79,00	
	Jumlah		45,00	112,50	58,00	145,00	28,00	70,00	29,00	72,50	0,00	0,00	160,00	599,00	14,98	299,50	
	Rata-rata		11,25	28,13	14,50	36,25	7,00	17,50	7,25	18,13	0,00	0,00	40,00	149,75	3,74	74,88	B
4	Penilaian dan	29	19	47,50	9	22,50	7	17,50	5	12,50	0	0,00	40	162,00	4,05	81,00	
	Evaluasi	30	9	22,50	16	40,00	6	15,00	9	22,50	0	0,00	40	145,00	3,63	72,50	
		31	12	30,00	13	32,50	7	17,50	8	20,00	0	0,00	40	149,00	3,73	74,50	
		32	11	27,50	13	32,50	6	15,00	10	25,00	0	0,00	40	145,00	3,63	72,50	
	Jumlah		51,00	127,50	51,00	127,50	26,00	65,00	32,00	80,00	0,00	0,00	160,00	601,00	15,03	300,50	
	Rata-rata		12,75	31,88	12,75	31,88	6,50	16,25	8,00	20,00	0,00	0,00	40,00	150,25	3,76	75,13	B
	Rata-rata Per Variabel		53,25	133,13	57,25	143,13	25,00	61,25	24,50	61,25	0,00	0,00	160,00	619,25	15,48	309,63	
			13,31	33,28	14,31	35,78	6,25	15,31	6,13	15,31	0,00	0,00	40,00	154,81	3,87	77,41	05/12/2022

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Rauda Tuljannahdi lahirkan di Mudung Darat, pada tanggal 12 februari 2002. Merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara dari pasangan suami istri Yahya S.Pd (ayah) dan Khosyiah S.Pd.I (ibu). Penulis memulai pendidikan formal dari SD Negeri 04/IX Mudung Darat Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri11 Muaro Jambi dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri8 Muaro Jambi pada jurusan IPS dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Batanghari Jambi. Di Universitas Batanghari Jambi penulis menempuh pendidikan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan tempatnya pada program studi pendidikan ekonomi. Selama menempuh pendidikan di kampus Unbari, beberapa kegiatan telah penulis ikuti. Kegiatan tersebut diantaranya Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL). Penulis mengikuti KKN di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Lebak Bandung, Kota Jambi. Dan kegiatan PPL di SMA 2 Muaro Jambi. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd), penulis menyelesaikan proposal skripsi dengan judul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi*.