

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU  
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
PADA SMKN 2 KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Nia Novita Sari  
Nim : 1900861201196  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

**TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

Nama : Nia Novita Sari  
NIM : 1900861201196  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Pembimbing Skripsi I

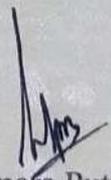
  
Dr. Sudirman, SE.,M.E.i

Jambi, Agustus 2023  
Pembimbing Skripsi II



Andri Yandi, SE.,MM

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

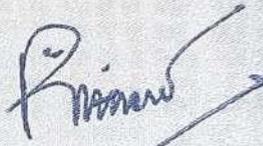
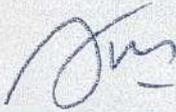
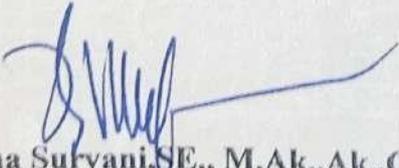
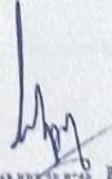
  
Hana Tamara Putri, SE.,MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 09 Agustus 2023  
Jam : 14.00 s.d 16.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Osrita Hapsara, SE.,MM	Ketua	
Andri Yandi, SE.,MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE.,MM	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, SE.,M.E.i	Anggota	
Disahkan Oleh		
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari		Ketua Program Studi Manajemen
 Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak., Ak., CA., CMA		 Hana Tamara Putri, SE.,MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nia Novita Sari

NIM : 1900861201196

Program Studi : Manajemen SDM

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, SE, M.E.i

2. Andri Yandi, SE, MM

Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

PegawaiNegeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan dalam skripsi ini adalah benar bukan rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya dan pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan.



*Nia Novita Sari*  
Nia Novita Sari

NIM. 1900861201196

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Rasa syukur atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya yang diberikan oleh Allah SWT. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT atas semua keridhoan-Nya dan izin-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan kuliah dan skripsi di Universitas Batanghari Jambi, Program Studi Manajemen.
2. Teruntuk kedua orang tuaku yang tercinta, Trino dan Soniati. Terima kasih untuk kasih sayang dan cinta yang kalian berikan untukku, selalu memberikan yang terbaik, membimbingku menjadi perempuan yang kuat, tidak mudah putus asa serta tiada henti memberikan doa dan dukungan.
3. Untuk abangku Widiyan Tardi, Terima kasih untuk segala supportnya dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Teruntuk saudaraku, Reyhan Rizqi Ramadhan dan Catur Junico, Terima kasih selalu ada untuk memberikan dukungan dan memberikan semangat untuk terus maju dan maju dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian penulis.
5. Untuk kakak Aprilia Kinanti sebagai Sabahat sekaligus kakak di kampus unbari yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bertukar pikiran, serta kebersamaan untuk menyelesaikan Perkuliahan dari awal sehingga akhir.
6. Teruntuk Rekan Kerjaku, Bapak Syarifuddin K, kakak Dina, Mas Yogo dan Mas Purnadi, Terimakasih banyak untuk dukung dan bantuan dalam memberikan semangat dan kerja samanya dari awal hingga akhir perkuliahan dan telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Teruntuk Bapak Dr. Sudirman, SE., M.E.i dan Bapak Andri Yandi, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi mengucapkan banyak terima kasih karena bapak sudah membantu selama pembuatan skripsi, sudah menasehati, sudah mengajarkan dan mengarahkan penulis sampai skripsi ini selesai.

## MOTTO

“Setetes keringat orangtuaku seribu langkahku untuk maju.”

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah, 2 : 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah, 94 : 5-6)

“untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh.”

“Orang lain ga akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success storiesnya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang ya.”

“Jangan Lupa Bersyukur Setiap Detik”

## ABSTRAK

**NIA NOVITA SARI / 1900861201196 / FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN / PENGARUH PELATIHAN TERHADAPA KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SMKN 2 KOTA JAMBI / PEMBIMBING I Dr.SUDIRMAN, SE, M.E.I , PEMBIMBING II ANDRI YANDI, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan pelatihan dan kinerja guru PNS, dimana subjek penelitian adalah Guru PNS SMKN 2 Kota Jambi yang berjumlah 53 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji hipotesis, koefisien kolerasi dan koefisien determinasi

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan Pelatihan berpengaruh pada kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi secara signifikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar  $(4,266 > 2,007)$ . diketahui juga dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,234 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,513 dalam kategori memiliki hubungan yang cukup erat antara pelatihan terhadap kinerja guru, dan nilai koefisien determinasi 0,263 yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 26,3% terhadap variabel kinerja guru PNS SMKN 2 Kota Jambi, sisanya sebesar 73,7% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

***KataKunci : Pelatihan dan Kinerja***

## ABSTRACT

**NIA NOVITA SARI / 1900861201196 / FACULTY OF MANAGEMENT ECONOMICS / THE EFFECT OF TRAINING ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT TEACHERS AT SMKN 2 CITY JAMBI / 1<sup>st</sup> Advisor Dr.SUDIRMAN, SE, M.E.I , 2<sup>nd</sup> Advisor ANDRI YANDI, SE, MM**

This study aims to find out and describe how the implementation of training and the performance of civil servant teachers, where the research subjects were PNS teachers at SMKN 2 Jambi City, totaling 53 people.

Sampling was carried out using the census method, that is, all populations were used as respondents. The research method used is a quantitative descriptive method, which is data analysis by describing or describing the collected data without intending to make conclusions. The analytical method used is simple regression analysis, hypothesis testing, correlation coefficient and coefficient of determination.

Based on the results of the study it was concluded that training had a significant effect on the performance of civil servant teachers at SMKN 2 Jambi City with a value of  $0.000 < 0.05$  and  $t_{count}$  was greater than  $t_{table}$  equal to ( $4.266 > 2.007$ ). It is also known from the simple linear regression value of 0.234 with a correlation coefficient (R) of 0.513 in the category of having a fairly close relationship between training on teacher performance, and a determination coefficient value of 0.263 which means that the training variable has an influence of 26.3% on the performance variable PNS teachers at SMKN 2 Jambi City, the remaining 73.7% is determined or explained by other variables not included in the study.

***Keywords : Training and Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMKN 2 Kota Jambi “**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama dalam menyusun skripsi ini penulis masih merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki dengan bantuan dan bimbingan dari pihak yang dengan sabar berusaha meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Sebagai ungkapan syukur, penulis tak lupa menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada orang tua hebat mamak tercinta Soniati bapak tercinta Trino yang selalu mendukung, memberikan dorongan dan menjadi sandaran terkuat dalam hidup saya. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, nasihat dando'a baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku bersyukur telah Allah berikan orang tua terbaik seperti kalian sebagai orangtuaku. sehingga saya dapat menyelesaikan studi di Universitas Batanghari Jambi dan menyelesaikan skripsi dengan baik

Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.

2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE.,M.Ak.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Bapak Dr. Sudirman, SE, M.E.i selaku Pembimbing Skripsi 1 dan Bapak Andri yandi, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi 2, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan kepada penulis.
5. Bapak Sujono, S.Pd., M.Pd, dan Staff Tata Usaha serta Guru SMK Negeri 2 Kota Jambi yang telah memberikan izin meneliti dan membantu selama penelitian disekolah tersebut, dengan demikian penulis ucapkan ribuan terima kasih.
6. Seluruh Dosen dan Staff Adminitrasi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak memberikan ilmu dan informasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa apa yang diuraikan masih jauh dari kata sempurna, baik itu dalam pembahasan maupun penjabaran. Oleh karena itu, penulis menghadapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Sehingga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jambi, Agustus 2023

**Nia Novita Sari**  
NIM. 1900861201196

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TERLAMPIR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	13
1.3. Rumusan Masalah .....	13
1.4. Tujuan Penelitian .....	13
1.1. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1. Landasan Teori.....	15
2.1.1. Konsep Manajemen .....	15
2.1.1.1. Definisi Manajemen .....	15
2.1.1.2. Fungsi Manajemen .....	16
2.1.2. Konsep MSDM .....	17
2.1.2.1. Definisi MSDM.....	17
2.1.2.2. Fungsi MSDM.....	18
2.1.3. Konsep Pelatihan.....	21
2.1.3.1. Definisi Pelatihan .....	21
2.1.3.2. Jenis-Jenis Pelatihan.....	22
2.1.3.3. Manfaat Pelatihan .....	23
2.1.3.4. Metode Pelatihan.....	26
2.1.3.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	30
2.1.3.6. Sasaran Pelatihan .....	31
2.1.3.7. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan.....	32
2.1.3.8. Dimensi dan Indikator Pelatihan .....	33
2.14. Konsep Kinerja .....	39
2.1.4.1 Definisi Kinerja.....	39
2.1.4.2. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	41
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	42
2.1.4.4. Penilaian Kinerja.....	43
2.1.4.5. Tujuan Kinerja .....	44

2.1.4.6. Manfaat Penilaian Evaluasi Kinerja.....	45
2.1.4.7. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	47
2.1.5. Kerangka Pemikiran.....	52
2.1.6. Hipotesis Penelitian.....	52
2.2. Metode Penelitian.....	53
2.2.1. Jenis dan Sumber Data.....	53
2.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	54
2.2.3. Populasi dan Sampel.....	56
2.2.4. Metode Analisis Data.....	57
2.2.5. Alat analisis.....	58
2.2.6. Variabel Penelitian.....	63
 <b>BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN</b>	
3.1. Riwayat Singkat SMKN 2 Kota Jambi.....	66
3.2. Organisasi dan Manajemen SMKN 2 Kota Jambi.....	67
3.3. Visi dan Misi.....	68
3.3.1. Visi SMKN 2 Kota Jambi.....	68
3.3.2. Misi SMKN 2 Kota Jambi.....	69
3.4. Nilai-Nilai.....	69
3.5. Tujuan Sekolah.....	70
3.6. Perencanaan Pendidikan.....	71
3.7. Akreditasi Sekolah.....	72
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	73
4.1.1. Karakteristik Responden.....	73
4.1.1.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	73
4.1.1.2. Deskripsi Umur Responden.....	74
4.1.1.3. Deskripsi Masa Kerja Responden.....	74
4.1.2. Deskriptif Variabel.....	75
4.1.2.1. Deskriptif Variabel Pelatihan pada SMKN 2 Kota Jambi.....	75
4.1.2.2. Deskriptif Variabel Kinerja pada SMKN 2 Kota Jambi.....	80
4.1.3. Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	86
4.1.4. Koefisien Kolerasi dan Determinasi.....	87
4.1.5. Uji Hipotesis.....	88
4.2. Pembahasan.....	89
4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel.....	89
4.2.2. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi.....	91
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah Guru pada SMKN 2 Kota Jambi.....	4
Tabel 1.2	Daftar Kegiatan Pelatihan Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi.....	7
Tabel 1.3	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMKN 2 Kota Jambi .....	11
Tabel 2.1	Skala Pengukuran Instrumen.....	56
Tabel 2.2	Inteprestasi Tingkat Hubungan Korelasi.....	61
Tabel 2.3	Operasional Variabel.....	64
Tabel 4.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4.2	Deskripsi Berdasarkan Umur Responden .....	70
Tabel 4.3	Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	75
Tabel 4.4	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur.....	76
Tabel 4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi.....	76
Tabel 4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode .....	77
Tabel 4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peralatan.....	78
Tabel 4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Sertifikat.....	78
Tabel 4.9	Hasil Rekap Jawaban Pernyataan Pelatihan.....	79
tabel 4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas .....	81
Tabel 4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas .....	82
Tabel 4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	82
Tabel 4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Efektivitas .....	83
Tabel 4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kemandirian.....	84
Tabel 4.15	Hasil Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja.....	84
Tabel 4.16	Hasil Regresi Linear Sederhana .....	86
Tabel 4.17	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	87
Tabel 4.18	Uji Statistik t .....	88

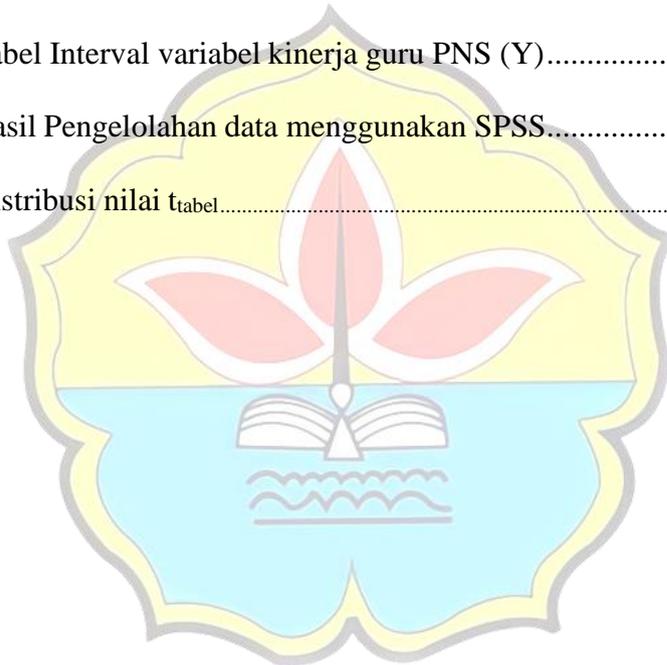
## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
	Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	52
	Gambar 3.1 Struktur Organisasi SMKN 2 Kota Jambi.....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	98
Lampiran 2	Hasil Rekap Karakteristik Responden .....	102
Lampiran 3	Tabel Tabulasi Variabel Pelatihan (X) .....	103
Lampiran 4	Tabel Tabulasi variabel kinerja guru PNS (Y) .....	105
Lampiran 5	Tabel Interval Variabel Pelatihan (X) .....	107
Lampiran 6	Tabel Interval variabel kinerja guru PNS (Y) .....	109
Lampiran 7	Hasil Pengelolahan data menggunakan SPSS .....	111
Lampiran 8	Distribusi nilai $t_{tabel}$ .....	118



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Afandi (2018:03)

Sumber Daya Manusia pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut. Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Begitu pula didunia pendidikan, Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 3 disebutkan, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi Marusia yang beriman

dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Fungsi dan tujuan pendidikan tersebut secara operasional diwujudkan oleh lembaga pendidikan, khususnya sekolah yang merupakan organisasi dengan tujuan tertentu yang diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan sekolah.

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang guru. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran harus selalu didorong dan difasilitasi oleh kepala sekolah agar mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Peran guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih akan berlangsung dengan baik apabila dikelola dengan baik pula sehingga akan memberikan hasil pendidikan yang optimal dan sesuai harapan semua pihak.

Salah satu sekolah yang ada di jambi yaitu SMKN 2 Kota Jambi, SMKN 2 Kota Jambi adalah Sekolah Negeri Kejuruan yang berada di pusat kota. SMKN 2 Kota Jambi yang telah memiliki program SMK PK (Pusat Keunggulan). Secara umum, Program Pusat Keunggulan SMKN 2 Kota Jambi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang terserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha melalui keselarasan pendidikan vokasi yang mendalam dan menyeluruh dengan dunia kerja serta diharapkan menjadi pusat peningkatan kualitas dan rujukan bagi SMK lainnya.

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan tertentu, seperti yang telah dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan dari seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (personalia). Agar seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah, seperti wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, orangtua peserta didik, komite sekolah, dan pihak-pihak terkait dapat berperan secara optimal dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah, maka perlu dikelola dan diberdayakan oleh kepala sekolah sesuai kapasitas masing-masing. Salah satu peran seorang kepala sekolah adalah sebagai manajer di sekolah, yang memiliki peran sangat strategis dalam menentukan mekanisme manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru.

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan (Adler dalam Bafadal 2003:4), oleh karena itu pada dasarnya guru sebagai ujung tombak dalam mencapai prestasi dan meningkatkan mutu pendidikan, dengan meningkatnya kualitas peserta didik yang akan menjadi Sumber Daya Manusia Indonesia seutuhnya.

Guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya. Untuk memperoleh gambaran mengenai Sumber Daya Manusia yang ada pada SMKN 2 Kota Jambi dapat dilihat dari jumlah guru ASN dan Guru Honorer tahun 2018 – 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Guru pada SMKN 2 Kota Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Guru		Jumlah	Presentase (%)
		PNS	Honororer		
1	2018	64	43	107	-
2	2019	62	47	109	1,87
3	2020	58	57	115	5,50
4	2021	57	62	119	3,47
5	2022	53	70	123	3,36
<b>Total</b>				<b>573</b>	<b>14,2</b>
<b>Rata-Rata</b>					<b>3,55</b>

Sumber : SMKN 2 Kota Jambi, Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah guru pada SMKN 2 Kota Jambi, Pada tahun 2018 sebanyak 107 orang. Tahun 2019 sebanyak 109 orang dengan Presentasi 1,87%, Tahun 2020 sebanyak 115 orang dengan Presentasi 5,50%, Tahun 2021 sebanyak 119 orang dengan Presentasi 3,47%. Tahun 2022 sebanyak 123 orang dengan Presentasi 3,36%. Rata-rata total dalam lima tahun terakhir 3,55%. Dilihat selama lima tahun terakhir jumlah guru cenderung meningkat, hal ini disebabkan karena jumlah Peserta didik disekolah tersebut meningkat sehingga membutuhkan tenaga kerja/ guru yang lebih banyak. Sehingga akan berpengaruh pada kualitas sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Usman (2005:15) menyatakan bahwa guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. Tugas utama seorang guru adalah

mendidik, mengajar dan melatih peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Sehingga kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional membutuhkan pendidikan dan pelatihan agar kompetensi profesionalnya memadai. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo 2003:28).

Pelatihan menjadi penting dan memiliki nilai strategis dalam upaya perbaikan kinerja, pelatihan merupakan usaha untuk mengatasi adanya kesenjangan antara kebutuhan intansi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Usaha tersebut dilakukan secara sistematis dan komprehensif menuju atau setidaknya mempertahankan kompetensi ideal.

Begitu pula pada SMKN 2 Kota Jambi, untuk meningkatkan kompetensi guru upaya yang dilakukan kepala sekolah salah satunya dengan pelatihan yang diadakan untuk Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Guru Honorer. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah dalam rangka pembangunan. Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Diklat pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Negara sesuai dengan kebutuhan instansi.

Untuk memperoleh gambaran mengenai Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jambi Sebagai Berikut :

**Tabel 1.2**  
**Daftar kegiatan Pelatihan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)**  
**Pada SMKN 2 Kota Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

NO	Nama Diklat	Tahun (Orang)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Pelatihan Asesor Kompetensi Keahlian	-	9	14	16	2
2	Kegiatan Bimbingan Teknis Aplikasi Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS)	1	1	1	1	1
3	Diklat Apliasi SIP-BOS	1	1	1	1	1
4	Kegiatan In Service Training bagi Peserta Diklat PKB Guru Produktif SMK	1	6	2	9	5
5	Pelatihan Kegiatan Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK	-	-	3	-	3
6	Kegiatan In House Training (IHT)	-	-	-	10	9
7	Kegiatan Bimbingan Teknis Aplikasi Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS)	1	1	1	1	1
8	Kegiatan Workshop Pembelajaran Guru	1	3	2	4	2
9	Kegiatan program SMK Pusat Keunggulan Skema lanjutan (Magang Bersertifikat untuk guru)	-	-	-	-	1
10	Kegiatan Merancang Pembelajaran Berbasis Project Rilll program pengembangan SMK PK Skema Lanjutan	-	-	-	-	7
11	Pelatihan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)	-	-	-	-	3
12	Kegiatan Kewirausahaan Berbasis digital Marketing SMK PK Skema Lanjutan	-	-	-	-	5
13	Pelatihan Program Guru Pengajar/Instruktur dari Dunia Kerja	-	-	-	-	3
14	kegiatan Benchmarking	-	-	-	-	4
15	kegiatan Kamp kreatif Guru SMK Indonesia (KKGS) Tahun 2021 secara Daring (Online)	-	-	-	4	-
16	Diklat Mapel Adatif dan Normatif Guru SMK Mapel Bahasa Inggris dan Diklat Pengembangan Model	-	-	2	-	2

	Pembelajaran Guru Mata Pelajaran					
17	Pelatihan Kegiatan Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK Tahun 2020	-	-	3	-	-
18	Pelatihan Digital Marketing Pariwisata	-	-	-	1	-
19	Bimtek/Workshop bagi Pendamping Penjamin Mutu Pendidikan SMK	-	-	-	1	-
20	Workhop Social Media Marketing Batch 10	-	-	-	1	-
21	Diklat Peningkatan Kompetensi Guru Hebat SMK dengan Moda Daring “ Pengajaran Umum dan Sumber Belajar	-	-	1	-	3
22	Kegiatan Apresiasi Kebangsaan Pembinaan OSIS (AKPO) SMK Tahun 2018	1	-	-	-	-
23	Kegiatan Bimbingan Teknis Kurikulum 2013 untuk SMK Provinsi Jambi	1	-	-	-	-
<b>Total Peserta Pelatihan</b>		<b>7</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>52</b>
<b>Jumlah Tenaga Pendidik PNS</b>		<b>64</b>	<b>62</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>53</b>
<b>Persentase Guru yang Mengikuti Pelatihan (%)</b>		<b>11%</b>	<b>34%</b>	<b>52%</b>	<b>86%</b>	<b>98%</b>

Sumber Data : SMKN 2 Kota Jambi,2023

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa persentase guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengikuti pelatihan pada SMKN 2 Kota Jambi berfluktuasi tiap tahunnya, ditunjukkan dari tahun 2018 Guru PNS yang mengikuti pelatihan sebanyak 7 orang dengan presentasi 11 %, ditahun 2019 Guru PNS yang mengikuti pelatihan sebanyak 21 orang dengan presentasi 34 %, ditahun 2020 Guru PNS yang mengikuti pelatihan sebanyak 30 orang dengan presentasi 52 %, ditahun 2021 Guru PNS yang mengikuti pelatihan sebanyak 49 orang dengan presentasi 86 % dan ditahun 2022 Guru PNS yang mengikuti Pelatihan sebanyak 52 orang dengan presentasi 98 %.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurun jumlah peserta yang mengikuti pelatihan maka kinerja guru semakin menurun, menyadari peranan dari guru penting dalam suatu pendidikan, guru tidak sepenuhnya mempunyai kompetensi yang sempurna karena kendala eksternal, misalnya tingkat kesejahteraan yang dianggap kurang dan sarana prasarana khususnya media pembelajaran sekolah yang kurang memadai kurangnya pendidikan dan pelatihan yang cukup untuk mengapresiasi keterampilannya dalam proses belajar mengajar.

Guru yang profesional dan berkompoten merupakan salah satu kriteria kinerja guru yang baik. Dengan kinerja guru yang baik maka pendidikan yang bermutu akan dapat tercapai. Menurut Sudirman (2006: 258), kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Oleh karena itu keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumberdaya pendidikan yang ada. Semua sumberdaya pendidikan akan dapat berfungsi dengan baik jika guru dapat menggunakan dan mengelola semua sumberdaya pendidikan yang ada dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan.

Sedarmayanti (2016:260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja guru yang baik akan menjamin efektivitas kinerja sekolah menjadi lebih baik, yang dimana guru tersebut Meningkatkan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Yang telah tertuang pada Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru adalah Penilaian dari setiap butir kegiatan, kepangkatan dan jabatannya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Berkaitan dengan adanya unsur penilaian kerja pihak yang dinilai adalah pekerja sedangkan yang menilai adalah atasan. Proses penilaian dilakukan secara periodik, misalnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau setiap tahun. Afandi (2018:154). Hasil penilaian dapat menjelaskan sukses tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan. Dari penilaian tersebut, maka dapat memberikan masukan untuk melakukan langkah-langkah yang lebih produktif pada masa mendatang.

untuk memperoleh gambaran Penilaian Kinerja Guru PNS Pada SMKN 2 Kota Jambi dapat di lihat dari Rekspitulasi PKG yang dimiliki Guru sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada SMKN 2 Kota Jambi**  
**Tahun 2018 -2022**

No	Mapel	Nilai PKG														
		2018			2019			2020			2021			2022		
		Nilai	Predikat	%	Nilai	Predikat	%	Nilai	Predikat	%	Nilai	Predikat	%	Nilai	Predikat	%
1	Bahasa Indonesia	81	Baik	100	82	Baik	100	81	Baik	100	79,67	Baik	100	80,1	Baik	100
2	Bahasa Inggris	82,8	Baik	100	84	Baik	100	81	Baik	100	77	Baik	100	79	Baik	100
3	Matematika	82,18	Baik	100	85,5	Baik	100	73	Cukup	75	75,5	Cukup	75	75,75	Cukup	75
4	Agama Islam	86	Baik	100	86	Baik	100	82	Baik	100	80	Baik	100	82	Baik	100
5	Agama Budha	86	Baik	100	85	Baik	100	82	Baik	100	79	Baik	100	82	Baik	100
6	PKN	85,5	Baik	100	83,3	Baik	100	80	Baik	100	81	Baik	100	80,5	Baik	100
7	Seni Budaya	85	Baik	100	82	Baik	100	78,5	Baik	100	80	Baik	100	83,5	Baik	100
8	Penjas	85	Baik	100	85	Baik	100	75	Cukup	100	75	Cukup	75	80	Baik	100
9	Fisika	83	Baik	100	83	Baik	100	80	Baik	100	75	Cukup	75	80	Baik	100
10	Produksi Akuntansi	83	Baik	100	84,5	Baik	100	75	Cukup	100	75	Cukup	75	79	Baik	100
11	Produksi Grafika	83	Baik	100	83	Baik	100	75	Cukup	100	78	Baik	100	79,6	Baik	100
12	Produksi Multimedia	82,5	Baik	100	85	Baik	100	75	Cukup	100	75	Cukup	100	83,67	Baik	100
13	Produksi Pemasaran	81,8	Baik	100	83	Baik	100	75	Cukup	100	77	Baik	100	82	Baik	100
14	Produksi UPW	80,5	Baik	100	84	Baik	100	75	Cukup	100	75	Cukup	75	77,5	Baik	100
15	ADM. Perkantoran	79	Baik	100	81	Baik	100	75	Cukup	100	79	Baik	100	80,5	Baik	100
16	Kewirausahaan	80,33	Baik	100	86	Baik	100	78,45	Baik	100	78	Baik	100	77	Baik	100
17	Ekonomi Bisnis	81	Baik	100	83	Baik	100	80	Baik	100	80	Baik	100	81	Baik	100
18	Bimbingan Konseling	80	Baik	100	82	Baik	100	79,18	Baik	100	78	Baik	100	80	Baik	100
<b>Jumlah</b>		<b>1487,61</b>			<b>1507,3</b>			<b>1400,13</b>			<b>1397,17</b>			<b>1443,12</b>		
<b>Rata-Rata</b>		<b>83</b>			<b>84</b>			<b>75</b>			<b>78</b>			<b>80</b>		

Sumber Data : SMKN 2 Kota Jambi (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa Penilaian Kinerja Guru pada SMKN 2 Kota Jambi Pada tahun 2018 pencapaian sebanyak 1487,61 dengan rata-rata nilai 83. Tahun 2019 pencapaian sebanyak 1507,3 dengan rata-rata nilai 84. Tahun 2020 pencapaian sebanyak 1400,13 dengan rata-rata nilai 80. Tahun 2021 pencapaian sebanyak 1397,17 dengan rata-rata nilai 78. Pada tahun 2022 pencapaian sebanyak 1443,12 dengan rata-rata nilai 80. dimana dalam lima tahun terakhir pencapaian nilai yang dicapai guru tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja atau kompetensi pada guru menurun sehingga hasil penilaian kinerja guru menurun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pemberian insentif dan pelatihan. Afandi (2018:159).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah pelatihan pada kinerja Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jamb”**.

## 1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah guru meningkat tetapi tidak diiringi dengan kinerja nya
2. Jumlah guru yang ikut serta pelatihan masih terlalu kecil dibandingkan dengan jumlah guru yang ada

## 1. 3. Rumusan Masalah

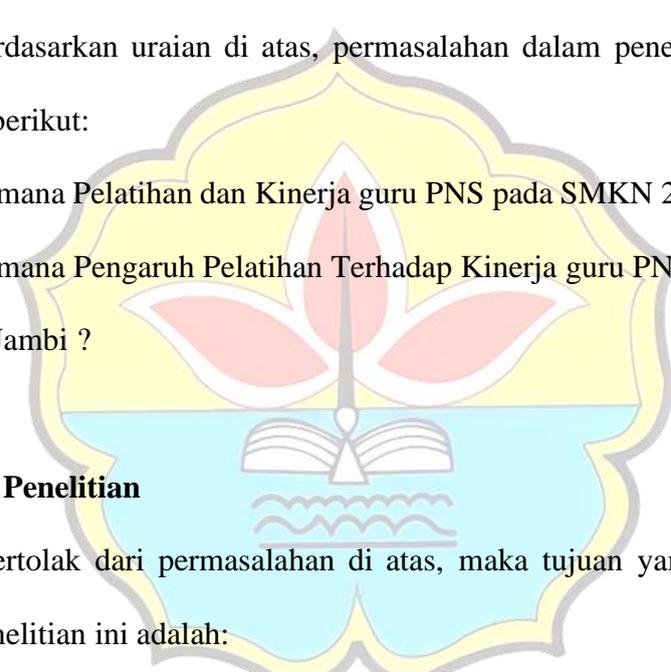
Berdasarkan uraian di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan dan Kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja guru PNS Pada SMKN 2 Kota Jambi ?

## 1. 4. Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi



## **1. 5. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis**

Secara akademis, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan pelatihan terhadap guru PNS serta guna meningkatkan kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi.

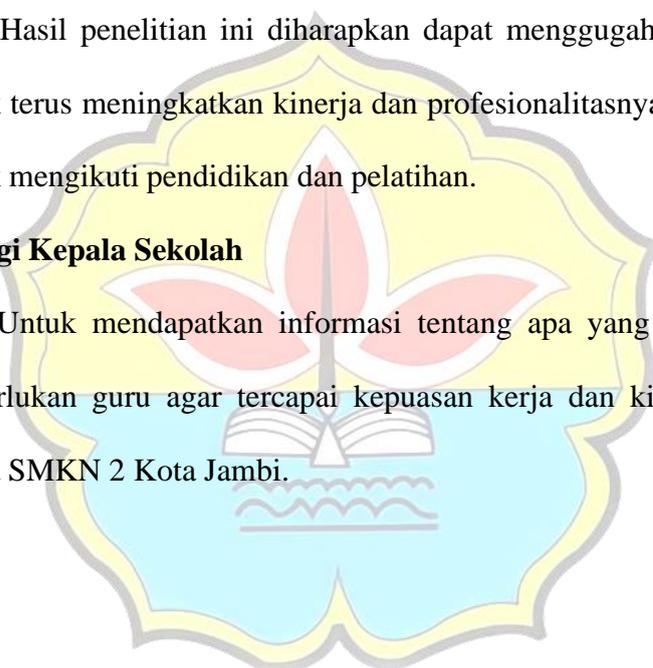
### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Guru**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggugah kesadaran guru untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya serta kesadaran untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

#### **b. Bagi Kepala Sekolah**

Untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dibutuhkan dan diperlukan guru agar tercapai kepuasan kerja dan kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2. 1. Landasan Teori

##### 2. 1.1. Konsep Manajemen

##### 2. 1.1.1. Definisi Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Afandi,2018 :1)

Stoner dan Freeman seperti dikutip wibobo (2017:1) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012:8) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasn usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

### 2. 1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Afandi (2018: 2 ) menjelaskan ada 5 fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu :

#### 1. *Planning* (Perencanaan)

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### 2. *Organizing* (pengorganisasian)

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi :

- a. Penentuan sumber daya- sumber daya dan kegiatan –kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau sekelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu

- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.
3. *Staffing* (Penyusunan personalia)

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. *Leading* (Pengarahan)

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
5. *Controlling* (Pengawasan)

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2. 1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **2. 1.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Afandi (2018:3) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bangun (2012:4) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sadarmayanti (2016:11) SDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif untuk mencapai tujuannya dengan baik agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **2. 1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah di terapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

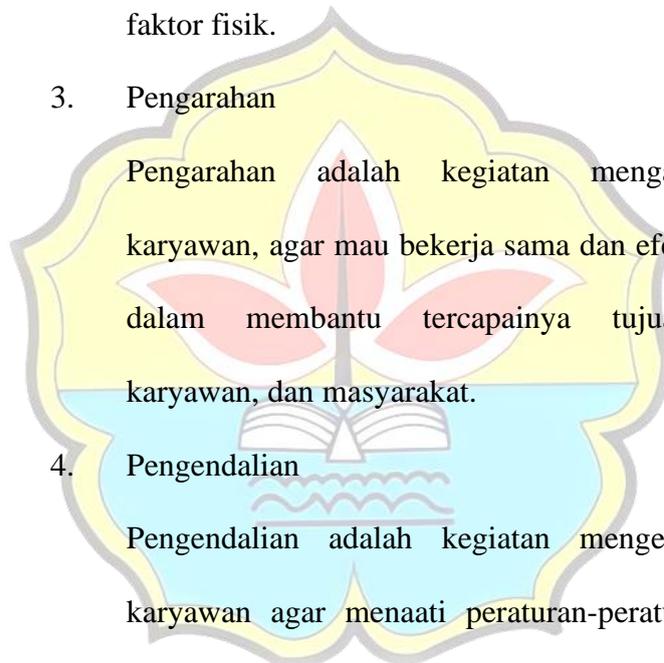
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



6. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*undirect*).

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menuntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## 2. 1.3. Konsep Pelatihan

### 2. 1.3.1. Definisi Pelatihan

Wibowo (2017: 370) mengatakan pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan.

menurut Afandi (2018 : 128) Pelatihan merupakan upaya untuk menstransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi.

Lubis,dkk (2018:137) Pelatihan merupakan usaha untuk mengatasi adanya kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Usaha tersebut dilakukan secara sistematis dan komprehensif menuju atau setidaknya mempertahankan kompetensi ideal.

Pelatihan (*training*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.Notoatmodjo, (2003 : 28).

Sedangkan menurut Suwatno (2018:118) Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa Pelatihan merupakan suatu Proses atau kegiatan yang dilakukan secara individu ataupun kelompok orang, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, tapi juga untuk mengevaluasi kemampuan serta perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.

#### **2. 1.3.2. Jenis- Jenis Pelatihan**

Menurut Donni dalam Mathis dan Jackson (2016:179) jenis-jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka

dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Pelatihan yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, perubahan organisasional

### 2. 1.3.3. Manfaat Pelatihan

Menurut Mubarak (2017 : 59), PP No. 14 tahun 1994 pada pasal 2 yang mengemukakan tujuan pelatihan Bagi PNS, dapat diterapkan pula bagi karyawan swasta menyatakan bahwa idealnya dengan adanya diklat akan membawa perubahan yang positif dalam diri pegawai yang meliputi:

1. Pelatihan dapat meningkatkan kesetiaan dan ketaatan kepada perusahaan
2. Pelatihan dapat menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalaragar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas

3. Memantapkan semangat pengabdian kepada perusahaan
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian atau keterampilan serta pembentukan etos kerja yang baik.

Selain itu, pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima perusahaan
3. Membentuk sikap loyal, dan kerjasama lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Afandi (2018:130), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga bagian, yaitu :

#### **1. Manfaat bagi Karyawan**

Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan

kepuasan kerja dan pengakuan, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan, membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan dan membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru.

## **2. Manfaat Untuk Perusahaan**

Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang, membantu meningkatkan efisiensi, dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi.

## **3. Manfaat dalam Hubungan Sumber Daya Manusia, Intra dan antar grup serta pelaksanaan kebijakan.**

Meningkatkan antar grup dan individual, membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membantu kebijakan

perusahaan, aturan regulasi dan membantu perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

#### 2. 1.3.4. Metode Pelatihan

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja, Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan menurut Afandi (2018:132) antara lain :

##### 1. Metode latihan atau *training*

Metode latihan harus berdasarkan pada kebutuhan, pekerjaan tergantung berbagai faktor yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dll.

##### a. *On the job*

Para peserta secara langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas

##### b. *Vestibule*

merupakan suatu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan oleh suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan

pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration dan example*

metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan

d. *Simulation*

merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja

e. *Apprenticeship*

cara untuk mengembaungkan keahlian dengan cara mempelajari segala aspek dari suatu pekerjaan yang menggabungkan antara pelatihan ditempat kerja dengan pengalaman sebelumnya,

f. *Classroom methods metode* pertemuan didalam kelas, meliputi:

1. *Lecture* (ceramah atau kuliah)
2. *Conference* (rapat)
3. *Programmedd instruction*
4. Metode studi kasus
5. *Role playing*
6. Metode diskusi dan seminar

2. Metode pelatihan atau education

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin bawahannya secara efektif.

a. *Training methode*

metode pelatihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan.

b. *Understudies*

teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c. *Job rotation and planned prograssion*

teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang secara periodik untuk menambah keahlian yang secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

d. *Coaching and counseling*

suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kepada bawahannya, serta diskusi antar pekerja dengan manajer mengenai hal-hal yang bersifat pribadi, seperti keinginannya, kekuatannya, dan inspirasinya.

e. *Junior board of executive or multiple management*

suatu komite penasehat tetap berdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer.

f. *Commitee assignment*

komite dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin

g. *Business games*

pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu

h. *Sensitivity training*

dimaksud untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik

i. *Other development methode*

Ditujukan untuk pendidikan terhadap manajer

### 2. 1.3.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Afandi (18:137) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia antara lain:

1. Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya
2. Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima
3. Teknologi yaitu penemuan baru yang lebih canggih
4. Promosi yaitu upaya meningkatkan hasil kerja di atas hasil normalnya
5. Efektivitas yaitu meningkatkan hasil kerja diatas hasil normal
6. Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai
7. Produksi yaitu hasil keluaran dari suatu proses produksi
8. Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja

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

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

### 2. 1.3.6. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas
2. Meningkatkan mutu kerja peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.
4. Meningkatkan moral kerja Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-

keclakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri

### **2. 1.3.7. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan**

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

#### **1. Tujuan Umum Pelatihan**

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

#### **2. Tujuan Khusus Pelatihan**

- a. Kualitas.
- b. Produktivitas kerja.
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja.
- d. Semangat/moral.

- e. Balas jasa tidak langsung.
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan (diklat) sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

#### **2. 1.3.8. Dimensi dan Indikator Pelatihan**

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan

Afandi (2018:137) Dimensi dan Indikator pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) antara lain :

1. Instruktur yaitu guru atau pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut
2. Materi yaitu bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan
3. Metode yaitu tata cara pelatihan yang mudah dipahami
4. Peralatan yaitu pelengkapan yang dipakai selama pelatihan
5. Sertifikat yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:26) Komponen atau indikator pelatihan antara lain :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan  
Kebutuhan pelatihan harus dilakukan melalui suatu analisis, baik di tingkat organisasi, jabatan, maupun individu.
2. Sasaran Pelatihan

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapainya. Apakah pelatihan tersebut sasarannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*)

ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) atau *conceptual skills*.

3. Kurikulum Pelatihan

Dalam penyusunan suatu program pelatihan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah kaitannya dengan jangka waktu penyelenggaraan pelatihan, kategorisasi berbagai mata pelajaran atau mata kuliah misalnya kategori inti, pokok dan penunjang atau kategori lainnya, ada tidaknya keperluan untuk kegiatan ekstra kurikuler seperti *widyawicara* dan *teaching aids* yang diperlukan.

4. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan baik teknik maupun non teknik kepada karyawan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

5. Pelatih (*Trainer*)

Dalam perusahaan besar, terdapat bagian khusus yang disebut bagian pelatihan atau *training departemen* yang dikepalai oleh seorang kepala bagian pelatihan (*training*

*manager*). Sebelum latihan dilaksanakan, *training manager* menentukan *trainers* yang akan melatih para karyawan.

6. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan program pelatihan ini setiap pelatih mengajarkan materi pelatihan kepada *trainee*

7. Evaluasi Pelatihan

Gomes dalam Suwatno dan Priansa (2018:132) menyatakan bahwa program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan, yaitu *reaction, learning, behaviors, organizational results* dan *cots effectivity*.

Sedangkan menurut Lubis,dkk.(2018:145), Pelatihan yang baik harus memiliki dimensi yang jelas, diantaranya adalah :

1. Terencana, tujuannya agar peserta pelatihan dapat mempersiapkan diri dan waktu dengan baik.
2. Terarah, tujuan agar pelatihan yang dibuat sesuai kebutuhan, misalnya, untuk mengatasi kesenjangan yang ada seperti kompetensi, atau untuk mempersiapkan karyawan pada posisi baru.
3. Evaluasi, tujuannya untuk melihat sejauh mana efektivitas dari hasil pelatihan yang pernah dilakukan
4. Berkelanjutan, tujuannya agar kompetensi yang ada tetap terjaga dan meningkat

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan Materi

yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta Materi

yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

- b. Memiliki sasaran yang jelas Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru

## 2. 1.4. Konsep Kinerja

### 2. 1.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapaidari pekerjaan

tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:7)

Menurut Veithzal (2015:128) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan tersebut dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Kinerja merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi. Rummler dan Brache dalam sudarmanto (2018:7)

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang diharapkan. Mubarak (2017:77)

Kinerja Sumber daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro dan Daryanto (2017:109)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan hasil kerja yang optimal secara kualitas dan kuantitas dengan standar yang telah ditentukan.

#### **2. 1.4.2. Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja.

Menurut Afandi (2018: 86), Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan

2. Kualitas kerja (*Quality of work*)

kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan

3. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*)  
luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Kreativitas (*Creativeness*)  
keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Kerja sama (*Cooperation*)  
kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. Ketergantungan (*Dependability*)  
kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. Inisiatif (*Initiative*)  
semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)  
Menyangkut Keperibadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

#### **2. 1.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2018: 86),Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2. 1.4.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017:288) Tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khusus penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan kejenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memicu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penilai dan pengembangan dibidang kepegawaian.

#### **2. 1.4.5. Tujuan Kinerja**

Terdapat tiga tujuan dalam sistem manajemen kinerja yaitu tujuan strategis, administrasi, dan tujuan pengembangan. (Mubarok,2017 : 79).

1. Tujuan Strategis

Yang terpenting dalam sistem manajemen kinerja adalah menghubungkan berbagai aktivitas, pegawai dengan sasaran – sasaran organisasi.

2. Tujuan Administrasi

Informasi manajemen kinerja, khususnya penilaian kinerja, digunakan organisasi pada banyak keputusan administrasi

seperti gaji, promosi, pemeliharaan-pemeliharaan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pengakuan atas kinerja individu.

### 3. Tujuan Pengembangan

Tujuan ketiga dari manajemen kinerja adalah mengembangkan para pegawai sehingga efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 2. 1.4.6. Manfaat Penilaian Evaluasi Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) manfaat dilakukannya penilaian atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Evaluasi antar individu dalam organisasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

##### 2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki

kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui *training* karyawan. karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

### 3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam perusahaan perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

### 4. Dokumentasi Penilaian kinerja

Memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal

manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

#### **2. 1.4.7. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. John Miner dalam Sudarmanto (2018: 11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Sedangkan Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  - a. Kuantitas hasil kerja
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - a. Disiplin kerja

- b. Inisiatif
- c. Ketelitian

3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c. Kreativitas

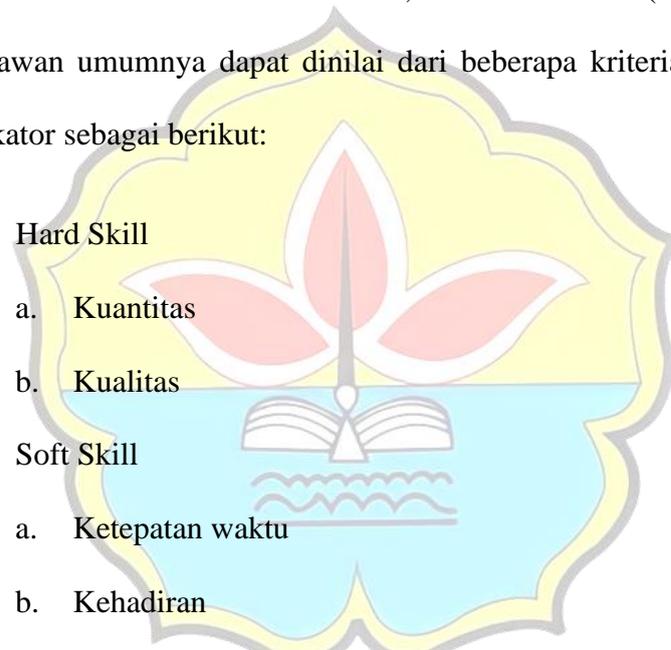
Dimensi dan indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Robert L Mathis, menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. Hard Skill

- a. Kuantitas
- b. Kualitas

2. Soft Skill

- a. Ketepatan waktu
- b. Kehadiran
- c. Kemampuan bekerja sama
- d. Kemampuan memberikan ide
- e. Kesetiaan terhadap organisasi
- f. Kejujuran dalam bekerja
- g. Ketaatan terhadap peraturan
- h. Komunikasi dengan pimpinan



Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Dimensi atau Indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Menurut Wibowo (2017:86), ada tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

### 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan

### 4. Alat atau Sarana

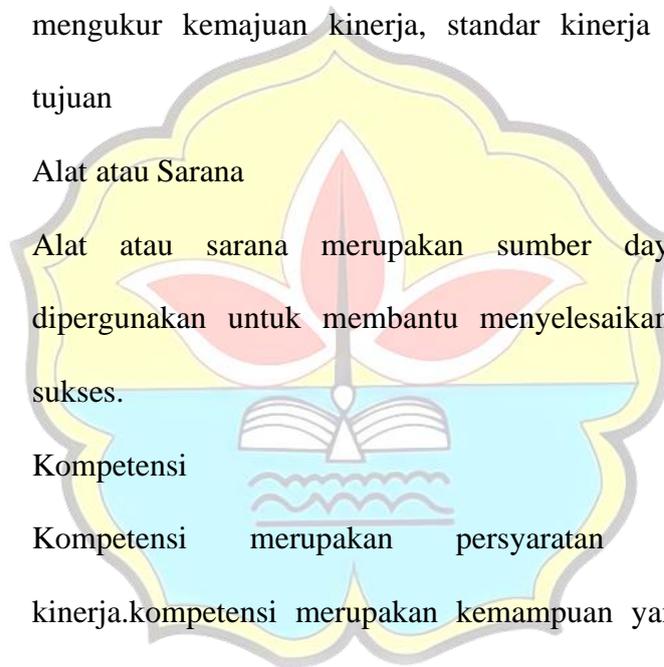
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu



## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Lubis,dkk (2018:30) ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

### 1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan

### 2. Kualitas

Kualitas menjadi faktor penting dalam kinerja, dalam kinerja sebab kualitas dihasilkan adalah salah satu dimensi yang menjadi kekuatan di dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

### 3. Waktu Penyelesaian

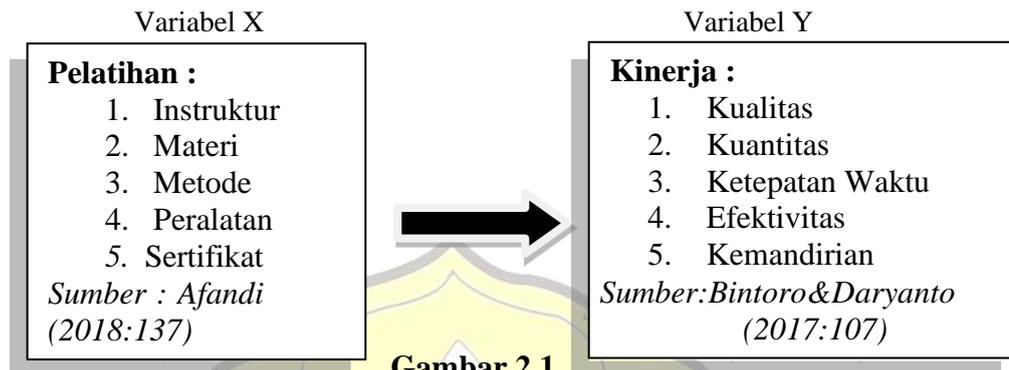
Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu menjadi penting, karena kepastian distribusi sangat berpengaruh ketepatan waktu yang pada akhirnya membuat kepercayaan pelanggan

### 4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 2. 1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat .Berdasarkan teori tersebut diatas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2. 1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut sugiyono (2018:99) merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data antara lain:

Hipotesis 1 : Diduga Pelatihan dan Kinerja Guru pada SMKN 2 Kota Jambi berpengaruh baik.

Hipotesis 2 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja Guru.

## 2.2 . Metode Penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan metode yaitu metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 :226), deskriptif kuantitatif adalah merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

### 2. 2.1. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivsm yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data digunakan instrumen Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/stastistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

#### 1. Data Primer

Sumber data yang diambil adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018:213) Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sumber data yaitu data yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan seacara langsung.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:213) Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, contohnya lewat perantara atau orang lain dan dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui jurnal-jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

### b. Sumber Data

Sumber Data yang diperoleh dari menyebar kuesioner dan data SMKN 2 Kota Jambi serta Kajian pustaka

### 2. 2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut Menurut Sugiyono (2018 : 214)

#### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai pihak yang bersangkutan di SMKN 2 Kota Jambi.

## 2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode kuesioner (Angket) dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden-responden dan selanjutnya untuk mengukur setiap variabel didalam penelitian digunakan skala likert yang dijangkar 5 point, dalam skala likert ini para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka memberikan responden yang positif atau negatif terhadap suatu pertanyaan-pertanyaan yang ada pada daftar kuesioner tersebut.

Skala yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pemilihan skor nilai terendah 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Skala Pengukuran Instrumen**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

### **2. 2.3. Populasi dan Sampel**

Menurut sugiyono (2018: 130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel adalah bagian atau jumlah Karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 53 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

#### 2. 2.4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018 : 226) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif sebagai berikut:

##### 1. Kuantitatif

Kuantitatif adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2028 : 226).

##### 2. Deskriptif

Deskriptif adalah statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. 2.5. Alat Analisis

### 1. Analisis Deskriptif dan Rentang Skala

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang menguraikan aspek-aspek secara tabel yang berkaitan dengan dimensi penelitian yang meliputi perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Dan selanjutnya dilakukan analisis terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para guru terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka sendiri.

Menganalisis permasalahan tersebut digunakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:151) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 53 = 53$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 53 = 265$$

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mendeskripsikan pelatihan dan Kinerja Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi. menentukan rentang skala dengan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = Rentang skala

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{53(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{212}{5}$$

$$RS = 42,4$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh rentang skala 42,4. Dengan demikian skala penelitian setiap kriteria sebagai berikut:

53 - 95,4 = Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah

95,4 - 137,8 = Tidak Setuju / Rendah

137,8 - 180,2 = Cukup Setuju / Cukup Tinggi

180,2 - 222,6 = Setuju / Tinggi

222,6 - 265 = Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan/pertanyaan. Sugiyono (2018 : 152)

## 2. Analisis Kuantitatif

### a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear sederhana karena data-data yang ada didalam penelitian ini bersifat sederhana yaitu variabel dependen atau satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan dan kinerja guru pada SMKN 2 Kota Jambi diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Menurut Supangat (2007 : 334) rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Pelatihan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X

e = Standar error

## b. Koefisien Korelasi

Korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan dengan variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel yang satu dengan variabel lainnya (Syekh, 2011:87). Menurut Aima dalam Syekh (2011:87) analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) ukuran kekuatan hubungan tersebut dinamakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan kisar nilai bervariasi antara -1 sampai dengan +1. Suatu hal yang perlu diingat bahwa apabila hasil perhitungan korelasi minus (-) berarti korelasi negatif, apabila hasilnya positif (+) berarti korelasinya positif, apabila mendekati 1 maka semakin kuat dan semakin mendekati nol (0) semakin lemah menurut Syekh (2011:87). Untuk melihat Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara Pelatihan (X) dengan kinerja guru (Y) dapat diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Penafsiran nilai koefisien korelasi lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,40 – 0,599	Cukup Erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

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

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel tergantung (Priyanto, 2013:13). Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang dipakai adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

### 3. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari perhitungan SPSS, maka selanjutnya membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria keputusan:

1. Menentukan berdasarkan hasil output analisis regresi
2. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak
3. Kriteria pengujian:  
Jika sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak  
Jika sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

## 2. 2.6. Variabel Penelitian

### 1. Operasional Variabel

Seperti yang telah dikemukakan dalam objek penelitian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

a. Variabel Independent (variabel bebas)

Menurut Sugiyono (2018:57) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam Penelitian ini adalah Pelatihan (X) Merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dibebankan oleh karyawan.

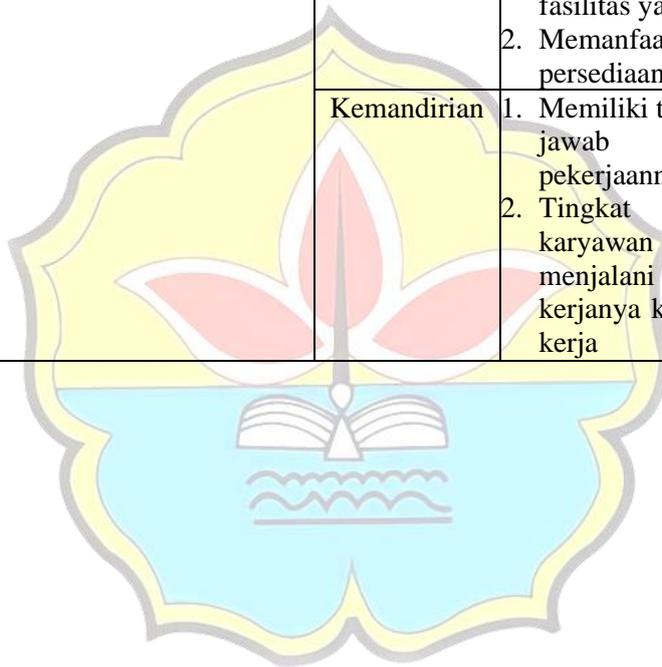
b. Variabel Dependent (Variabel terikat)

Menurut Sugiyono (2018:57) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

**Tabel 2.3**  
**Operasioanal Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X)	Pelatihan merupakan upaya untuk mensttransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Afandi (2018:128)	Instruktur	1. pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut 2. Pelatih mendampingi peserta 3. Pelatih mampu menjalankan secara sistematis	Ordinal
		Materi	1. Bahan ajar bermanfaat bagi peserta 2. Materi sesuai dengan kebutuhan 3. Bahan ajar dapat diterapkan secara langsung	Ordinal
		Metode	1. Tata cara pelatihan yang mudah dipahami 2. Cara penyampaian materi sesuai	Ordinal
		Peralatan	1. Perlengkapan yang dipakai selama pelatihan 2. Fasilitas pelatihan memadai	Ordinal
		Sertifikat	1.Surat tanda telah mengikuti pelatihan 2.Bukti yang sesuai dengan yang diikuti	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya	Kualitas	1.Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan	Ordinal

<p>manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Bintoro dan Daryanto (2017:109)</p>		2. Hasil kerja yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	
	Kuantitas	1. hasil kerja yang sesuai 2. Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
	Ketepatan Waktu	1. Tingkat Aktivitas diselesaikan pada awal waktu 2. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	Ordinal
	Efektivitas	1. Meningkatkan hasil kerja dengan fasilitas yang ada 2. Memanfaatkan persediaan yang ada	Ordinal
	Kemandirian	1. Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya 2. Tingkat seorang karyawan yang menjalani fungsi kerjanya komitmen kerja	Ordinal



## BAB III

### GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

#### 3. 1. Riwayat Singkat SMKN 2 Kota Jambi

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 kota Jambi dahulu bernama Sekolah Menengah Ekonomi Tingkat Atas (SMEA), terhitung mulai tanggal : 1 Agustus 1965 yang didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal : 19 November 1965 Nomor : 748/B.3/Kedj namun belum memiliki gedung sendiri.

Berdasarkan Surat Keputusan Deputy Penguasa Pelaksanaan Dwikora Daerah Jambi, Nomor : KEP-003/IV/DPPDD/66 tanggal 06 Juni 1966, tentang Penggunaan Gedung Sekolah Asing yang diambil alih oleh Deputy Pepelrada Jambi, untuk dimanfaatkan oleh Sekolah – sekolah yang belum memiliki Gedung, maka SMEA Negeri 2 Jambi ditunjuk untuk menempati bangunan tersebut pada pagi hari sebanyak 9 ruang dan pada tahun Anggaran 1969/1970 SMEA Negeri 2 Jambi, mendapat tambahan sebanyak 2 (dua) ruang yang sekarang digunakan oleh Kandep Dikbud Kecamatan Jambi Timur Kodya Jambi.

Pada tahun 1986, tepatnya tanggal 01 April 1986 SMEA Negeri 2 Jambi, menempati gedung baru di Jalan Gelatik Pasir putih Kodya Jambi, yang dibangun oleh Pemerintah dari dana bantuan dengan jumlah ruangan 67 unit. Alat – alat tersebut dibeli dari dana bantuan ADB untuk dijadikan Sekolah lengkap di Propinsi Jambi ( Sekolah Percontohan ).

Pada tahun 1999 Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) berubah namanya menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi. Kemudian dengan seiringnya waktu, pada tanggal 04 Juni 2008 SMK Negeri 2 ditetapkan oleh Direktorat Pembinaan SMK sebagai SMK penerima bantuan penyusunan School Business Plan (SBP) dalam rangka pengembangan SMK – SBI – Indonesia Vocational Education Strengthening (INVEST). Dan pada tanggal 10 Februari 2009 ditetapkan sebagai 90 (sembilan puluh) SMK – SBI – INVEST.

Berdasarkan Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 017/MPK/SE/2013 tanggal 30 Januari 2013, semua SMK di seluruh Indonesia termasuk SMK Negeri 2 Kota Jambi kembali ditetapkan sebagai sekolah reguler dan tidak lagi menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI). Pada tahun 2015 ditetapkan sebagai SMK Rujukan oleh Direktur Jenderal Pembinaan SMK dan pada tahun 2017 termasuk 217 Revitalisasi SMK Se-Indonesia.

### **3. 2. Organisasi dan Manajemen SMKN 2 Kota Jambi**

#### **3. 2.1. Struktur Organisasi SMKN 2 Kota Jambi**

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hirarki dalam sebuah organisasi, dimana setiap individu atau sumber daya manusia pada lingkup tersebut memiliki posisi dan fungsi masing-masing. Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan sebuah organisasi guna dapat menempatkan orang-orang

yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Berikut merupakan struktur organisasi SMKN 2 Kota Jambi :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

### 3.3. Visi dan Misi

#### 3.3.1. Visi SMKN 2 Kota Jambi

Visi SMKN 2 Kota Jambi pada tahun 2021-2025 adalah sebagai berikut:

**“Terwujudnya peserta didik yang berkarakter, mandiri, kreatif, berprestasi dan berwawasan global”**

### 3.3.2. Misi SMK Negeri 2 Kota Jambi

Misi SMKN 2 Kota Jambi antara lain :

1. Mewujudkan lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Mengembangkan pembelajaran berbasis pendidikan karakter
3. Menumbuhkembangkan jiwa berwirausaha siswa
4. Mewujudkan siswa yang Tangguh, pantang menyerah dan mampu menghadapi tantangan
5. Mengembangkan rasa tanggung jawab, rasa social serta rasa saling menghargai antar warga sekolah
6. Mengadakan program kegiatan yang sifatnya mengembangkan kreativitas serta kemandirian
7. Menyelenggarakan pendidikan berbasis TIK
8. Memberdayakan potensi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan social, dan kecerdasan religius siswa
9. Menjalinkan kerja sama dengan pihak lain untuk merealisasikan program sekolah
10. Meningkatkan layanan dalam proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi

### 3.4. Nilai-Nilai

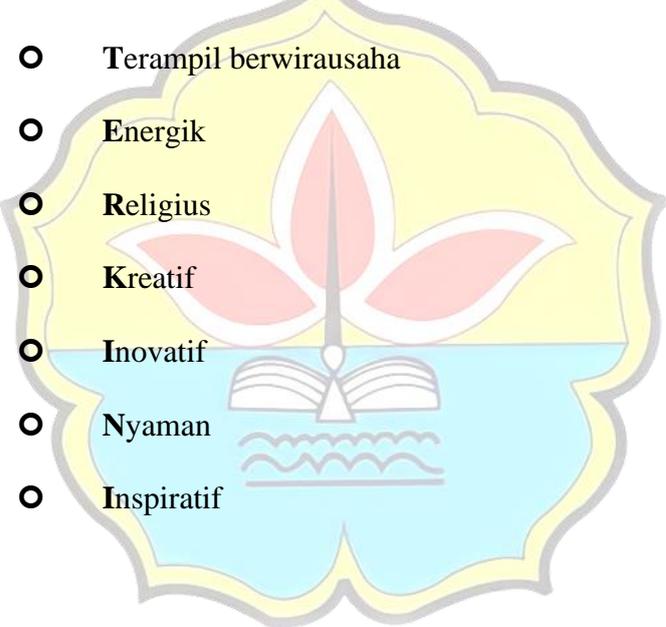
Taqwa – Mandiri-Gotong Rotong-Kebinekaan Global-Bernalar Kritis-

Kreatif

Target:

1. 80 % tamatan terserap di Dunia Kerja (bekerja dan berwirausaha) dan 20% melanjutkan ke perguruan tinggi
2. Menjadi SMK Pusat Keunggulan sektor *Ekonomi Kreatif* tahun 2024
3. Menjadi sekolah sehat dan berbudaya industri pada tahun 2024
4. Memberikan kepuasan 100% kepada pelanggan
5. Memiliki kerjasama internasional dengan 2 negara pada bidang akademik dan non akademik

MOTTO : “Sekolah TERKINI”

- 
- Terampil berwirausaha
  - Energik
  - Religius
  - Kreatif
  - Inovatif
  - Nyaman
  - Inspiratif

### 3.5. Tujuan Sekolah

Tujuan SMKN 2 Kota Jambi adalah :

1. Meningkatkan keunggulan potensi dan prestasi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja secara mandiri, layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya;
3. Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetisi, mampu beradaptasi di lingkungan kerja, dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya;
4. Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih agar mampu bersaing di tingkat Nasional dan Internasional.

### **3. 6. Perencanaan Pendidikan**

Bentuk-bentuk perencanaan pendidikan di SMKN 2 Kota Jambi adalah :

1. Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) 4 tahun yang menggambarkan tujuan yang ingin dicapai termasuk peningkatan mutu lulusan;
2. Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang dikenal dengan nama Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS);
3. RKS dan RKAS disusun bersama antara Kepala Sekolah, Guru-guru, Pegawai dan Komite Sekolah;

4. RKS dan RKAS dijadikan dasar pengelolaan sekolah yang ditunjukkan dengan : kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabel.

Rencana Kerja Sekolah meliputi :

1. Kurikulum dan kegiatan pembelajaran;
2. Kesiswaan;
3. Pendidikan dan tenaga kependidikan serta pengembangannya;
4. Sarana dan prasarana;
5. Keuangan dan pembiayaan;
6. Budaya dan lingkungan sekolah;
7. Peran serta masyarakat;
8. Rencana-rencana kerja lain yang mengarah pada peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan.

### **3.7. Akreditasi Sekolah**

Hasil akreditasi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Sekolah Provinsi Jambi tertuang dalam Keputusan Ketua Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah Jambi tentang Penetapan Hasil Akreditasi Provinsi Jambi SMA dan SMK tahun 2022, sebagai berikut: SMKN 2 Kota Jambi Terakreditasi A (Unggul) dengan Nilai 92.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4. 1. Hasil Penelitian

##### 4. 1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 53 responden guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

##### 4. 1.1.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	17	32,08
2	Perempuan	36	67,92
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 67,92 % responden berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 32,08% responden atau 17 orang responden.

#### 4. 1.1.2. Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Berdasarkan Umur Responden**

No.	Umur Responden	Jumlah (orang)	Presentasi %
1	≤30	0	0
2	31-35	4	7,54
3	36-40	6	11,32
4	41-45	15	28,30
5	≥46	28	52,84
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari 53 responden rata-rata umur responden berada pada rentang usia lebih dari 46 tahun dengan persentase 52,84%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur 31-35 tahun dengan persentase 7,54%. Kemudian tidak ada guru untuk umur kurang dari 30 tahun.

#### 4. 1.1.3. Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 53 responden pada SMKN 2 Kota Jambi sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentasi %
1	1 – 5	7	13,20
2	6 – 10	6	11,32
3	11 – 15	16	30,19
4	16 – 20	6	11,32
5	≥ 21	18	33,97
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 53 responden masa kerja pada SMKN 2 Kota Jambi dengan frekuensi terbanyak ada pada rentang masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 18 orang.

#### 4. 1.2. Deskriptif Variabel

##### 4. 1.2.1. Deskriptif Variabel Pelatihan pada SMKN 2 Kota Jambi

Untuk mengetahui pelatihan pada SMKN 2 Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban dan skor yang diperoleh dari kuesioner. Variabel Pelatihan dibagi menjadi 5 dimensi yaitu Instruktur, materi, metode, Peralatan dan Sertifikat.

##### a. Instruktur

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi instruktur dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
1	Instruktur menguasai secara teori maupun praktek materi pelatihan	0	0	7	30	16	221	Tinggi
2	Instruktur mendampingi peserta selama pelatihan	0	0	8	28	17	221	Tinggi
3	Instruktur memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sistematis	0	1	4	29	19	225	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>667</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>222,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai instruktur berada pada 222,3 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang 180,2 – 222,6.

**b. Materi**

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi Materi dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
1	Materi yang disampaikan dapat menambah tingkat keterampilan dan pengetahuan	0	1	4	16	32	238	Sangat Tinggi
2	Materi yang diberikan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pada lingkup pekerjaan	0	0	17	19	17	212	Tinggi

3	Materi pelatihan mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam praktek dipekerjaan	0	0	9	33	11	214	Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>664</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>221,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai materi berada pada 221,3 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang 180,2 – 222,6.

### c. Metode

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi metode dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Metode mudah diserap atau dimengerti peserta pelatihan	0	0	7	23	23	228	Sangat Tinggi
2	Metode pelatihan sesuai dengan materi	0	7	12	19	15	187	Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>415</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>207,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai Metode berada pada 207,5 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang 180,2 – 222,6.

#### d. Peralatan

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi

Peralatan dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peralatan**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
1	Perangkat audio-visual memenuhi kebutuhan pelatihan	0	0	2	19	32	242	Sangat Tinggi
2	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti	0	0	23	20	10	199	Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>441</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>220,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai Peralatan berada pada 220,5 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang 180,2 – 222,6.

#### e. Sertifikat

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi

Sertifikat dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Sertifikat**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
1	Peserta perlu sertifikat setelah mengikuti pelatihan	0	0	7	38	8	213	Tinggi
2	Sertifikat yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti	0	0	3	14	36	245	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>458</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>229</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai Sertifikat berada pada 227,5 artinya dapat dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang 222,6 – 265.

Berdasarkan data-data diatas rata – rata skor untuk masing-masing variabel pelatihan pada SMKN 2 Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Rekap Jawaban Pernyataan Pelatihan**

NO	PERNYATAAN	Skor	Keterangan
<b>INSTRUKTUR</b>			
1	Instruktur menguasai secara teori maupun praktek materi pelatihan	221	Tinggi
2	Instruktur mendampingi peserta selama pelatihan	221	Tinggi
3	Instruktur memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sistematis	225	Sangat Tinggi
<b>MATERI</b>			
4	Materi yang disampaikan dapat menambah tingkat keterampilan dan pengetahuan	238	Sangat Tinggi
5	Materi yang diberikan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pada lingkup pekerjaan	212	Tinggi
6	Materi pelatihan mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam praktek dipekerjaan	214	Tinggi
<b>METODE</b>			
7	Metode mudah diserap atau dimengerti peserta pelatihan	228	Sangat Tinggi
8	Metode pelatihan sesuai dengan materi	187	Tinggi
<b>PERALATAN</b>			
9	Perangkat audio-visual memenuhi kebutuhan pelatihan	242	Sangat Tinggi
10	Fasilitas ruangan pelatihan memadai	199	Tinggi
<b>SERTIFIKAT</b>			
11	Peserta perlu sertifikat setelah mengikuti pelatihan	213	Tinggi
12	Sertifikat yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti	245	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>2.645</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>		<b>220,4</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pada variabel pelatihan adalah 220,4, dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan di SMKN 2 Kota Jambi dalam keadaan sangat baik, diantara 5 dimensi dan 12 Pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh dari dimensi sertifikat yang sesuai dengan pernyataan nomor 12 yaitu sertifikat yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti dengan nilai 245 dikategorikan baik. Sedangkan untuk rata-rata skor terendah diperoleh pada dimensi metode dengan pernyataan nomor 8 yaitu metode pelatihan sesuai dengan materi dengan nilai skor 187 dikategorikan baik.

Hasil dari jawaban pernyataan diatas dapat diartikan bahwa setiap peserta mengikuti pelatihan harus memiliki sertifikat sebagai bukti dan penghargaan telah mengikuti atau berpartisipasi pelatihan tersebut. Sedangkan metode dalam pelatihan juga sangat penting dikarenakan metode yang sesuai dengan materi dapat mudah dipahami oleh peserta pelatihan sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### **4. 1.2.2. Deskriptif Variabel Kinerja Pada SMKN 2 Kota Jambi**

Untuk mengetahui Kinerja pada SMKN 2 Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban dan skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel Kinerja sebagai berikut:

**a. Kualitas**

Dimana kualitas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada SMKN 2 Kota Jambi yang dapat dilihat Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi Kualitas dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0	1	8	29	15	217	Tinggi	
2	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya secara terampil	0	0	10	35	8	210	Tinggi	
<b>Jumlah</b>							<b>427</b>		
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>213,5</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata guru SMKN 2 Kota Jambi menilai kualitas berada pada 213,5 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang 180,2 – 222,6.

**b. Kuantitas**

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi Kuantitas dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi	0	0	8	23	22	226	Sangat Tinggi	
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan instansi	0	0	7	20	26	231	Sangat Tinggi	
<b>Jumlah</b>							<b>457</b>		
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>228,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 228,5 yang dapat diartikan kuantitas dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang 222,6 – 265.

**c. Ketepatan Waktu**

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi Ketepatan waktu dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0	0	2	33	18	228	Sangat Tinggi
2	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	27	20	232	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>							<b>460</b>	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>230</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 230 yang dapat diartikan ketepatan waktu dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang 222,6 – 265.

**d. Efektivitas**

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi Efektivitas dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Efektivitas**

Item	PERNYATAAN	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Saya menggunakan fasilitas pembelajaran untuk meningkatkan hasil kerja	0	0	6	21	26	232	Sangat Tinggi	
2	Saya dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik	0	1	9	27	16	215	Tinggi	
<b>Jumlah</b>							<b>447</b>		
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>223,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 223,5 yang dapat diartikan Efektivitas dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang 222,6 – 265.

**e. Kemandirian**

Hasil Jawaban responden terhadap responden dimensi kemandirian dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kemandirian**

Item	PERTANYAAN	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	0	1	5	20	27	230	Sangat Tinggi	
2	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	0	0	5	29	19	226	Sangat Tinggi	
<b>Jumlah</b>							<b>456</b>		
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>							<b>228</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 228 yang dapat diartikan Kemandirian dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang 222,6 – 265.

Berdasarkan data-data diatas rata – rata skor untuk masing-masing Variabel Kinerja pada SMKN 2 Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja**

NO	PERNYATAAN	Skor	Keterangan
<b>KUALITAS</b>			
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti untuk meningkatkan kualitas kerja saya	217	Tinggi
2.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya secara terampil	210	Tinggi
<b>KUANTITAS</b>			
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi	226	Sangat Tinggi
4.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan instansi	231	Sangat Tinggi
<b>KETEPATAN WAKTU</b>			
5.	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	228	Sangat Tinggi
6.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	232	Sangat Tinggi
<b>EFEKTIVITAS</b>			

7.	Saya menggunakan Fasilitas pembelajaran untuk meningkatkan hasil kerja	232	Sangat Tinggi
8.	Saya dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik	215	Tinggi
<b>KEMANDIRIAN</b>			
9.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dikerjakan	230	Sangat Tinggi
10.	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	226	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>2.247</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Skor Rata-rata keseluruhan</b>		<b>224,7</b>	

Sumber :Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pada variabel kinerja guru adalah 224,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru pada SMKN 2 Kota Jambi dalam kategori sangat baik. Diantara 5 dimensi dan 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh padadimensi ketepatan waktu dengan pernyataan nomor 6 yaitu menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan skor tertinggi diperoleh dari dimensi efektivitas dengan pernyataan nomor 7 yaitu saya menggunakan fasilitas pembelajaran untuk meningkatkan hasil kerja dengan nilai skor 232 dikategorikan sangat baik. Sedangkan untuk rata-rata skor terendah diperoleh dari dimensi kualitas dengan pernyataan nomor 2 yaitu saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan secara terampil dengan nilai skor 210 dikategorikan baik.

Dari hasil jawaban pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan

pekerjaan dan menggunakan fasilitas yang telah disediakan untuk meningkatkan hasil kerja, hal tersebut sangat baik untuk mempertahankan kinerja pada guru. Sedangkan kualitas kinerja guru yang ada pada SMKN 2 Kota Jambi masih kurang baik dapat dilihat dari pernyataan nomor 2 yaitu saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya secara terampil dapat diartikan bahwa guru masih kurang mampu terampil dalam bekerja, maka sebaiknya untuk ditingkatkan lagi kemampuan pada guru agar menjadi guru yang terampil dalam bekerja sehingga kinerja pada guru lebih baik untuk kedepannya.

#### 4. 1.3. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru PNS SMKN 2 Kota Jambi berdasarkan SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30,614	2,757		
<sup>1</sup> Pelatihan	,234	,055	,513	4,266	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh analisis regresi linear sederhana persamaan regresi yang didapat  $Y = 30,614 + 0,234 X$  yang mana Y adalah Kinerja guru dan X adalah Pelatihan.

- a. Nilai konstantanya positif sebesar 30,614 artinya jika nilai variabel pelatihan bernilai 0 (nol) maka nilai Y kinerja guru berarti 0,234
- b. Koefisien regresi variabel independen (Pelatihan) sebesar 0,234 dan Nilai koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai positif terhadap kinerja guru. diartikan setiap kenaikan pelatihan 1% maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,234

**4. 1.4. Koefisien Korelasi dan determinasi**

Adapun hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari tabel *mode summary* Sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,263	,249	1,63012

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Berdasarkan tabel 4.17 diatas bahwa koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,513 atau 51,3% antara pelatihan (X) terhadap kinerja guru (Y) artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja guru (Y) pada SMKN 2 Kota Jambi.

Sedangkan dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau nilai R Square 0,263 atau 26,3% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4. 1.5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Uji Statistik t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	11,102	,000
	Pelatihan	4,266	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Menurut Sudirman (2020:147), pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam menentukan  $t_{tabel}$  yaitu didapat dari tabel distribusi t untuk taraf signifikan ( $\alpha$  tertentu) dan  $dk=n-k-1$ , dalam hal ini  $n$  = banyak pasang data (sampul unit analisa) dan  $k$ = banyaknya variabel bebas atau  $53-1-1= 51$  dan  $t_{tabel}$  2,007

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  Pelatihan sebesar 4,266. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari pengujian maka dapat

dijelaskan Pengujian variabel pelatihan, dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,266 dari nilai probabilitas signifikan 0,000. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  ( $4,266 > 2,007$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **4. 2. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja guru PNS di SMKN 2 Kota Jambi. Berikut ini uraian untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### **4. 2.1. Analisis Deskriptif Variabel**

#### **a. Deskriptif Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan di SMKN 2 Kota Jambi dalam keadaan baik, diantara 5 Dimensi dan 12 Pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh dari sertifikat yang sesuai dengan pernyataan nomor 12 yaitu sertifikat yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti dengan nilai 245 dikategorikan baik. Sedangkan untuk rata-rata skor terendah diperoleh pada metode dengan pernyataan nomor 8 yaitu metode pelatihan sesuai dengan materi dengan nilai skor 187 dikategorikan baik.

Hasil dari jawaban pernyataan diatas dapat diartikan bahwa setiap peserta mengikuti pelatihan harus memiliki sertifikat sebagai bukti dan penghargaan telah mengikuti atau berpartisipasi pelatihan tersebut. Sedangkan metode dalam pelatihan juga sangat penting dikarenakan metode yang sesuai dengan materi dapat mudah dipahami oleh peserta pelatihan sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### **b. Deskriptif kinerja**

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya. Kinerja guru sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja guru pada SMKN 2 Kota Jambi dalam kategori sangat baik. Diantara 5 Dimensi dan 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada ketepatan waktu dengan pernyataan nomor 6 yaitu menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan skor tertinggi diperoleh dari dimensi efektivitas dengan pernyataan nomor 7 yaitu saya menggunakan fasilitas pembelajaran untuk meningkatkan hasil kerja dengan nilai skor 232 dikategorikan sangat baik. Sedangkan untuk rata-rata skor terendah diperoleh dari dimensi kualitas dengan pernyataan nomor 2 yaitu saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan secara terampil dengan nilai skor 210 dikategorikan baik.

Dari hasil jawaban pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan menggunakan fasilitas yang telah disediakan untuk meningkatkan hasil kerja, hal tersebut sangat baik untuk mempertahankan kinerja pada guru. Sedangkan kualitas kinerja guru yang ada pada SMKN 2 Kota Jambi masih kurang baik dapat dilihat dari pernyataan nomor 2 yaitu saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya secara terampil dapat diartikan bahwa guru masih kurang mampu terampil dalam bekerja, maka sebaiknya untuk ditingkatkan lagi kemampuan pada guru agar menjadi guru yang terampil dalam bekerja sehingga kinerja pada guru lebih baik untuk kedepannya

#### **4. 2.2. Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMKN 2 Kota Jambi. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,234 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,513 dalam kategori memiliki hubungan yang cukup erat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 0,263 yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 26,3% terhadap variabel kinerja guru PNS SMKN 2 Kota Jambi, sisanya sebesar 73,7% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwatno (2011 : 118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul dan Bachruddin (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa SMKN 2 Kota Jambi menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melakukan pekerjaan. Bagi pihak SMKN 2 Kota Jambi pelatihan yang dilakukan sangat relevan dengan terhadap kinerja guru. Hal ini karena guru apabila tidak dilakukannya pelatihan terlebih dahulu maka guru tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam Instansi.

Dari pembahasan diatas, dapat jelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja guru, karena dengan pelatihan tersebut guru bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru PNS di SMKN 2 Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan di SMKN 2 Kota Jambi dalam keadaan baik. Guru yang mengikuti pelatihan akan menerima sertifikat yang sesuai dengan pelatihan yang diikutinya. Untuk kinerja guru PNS pada SMKN 2 Kota Jambi dalam kategori sangat baik. Guru menunjukkan hasil kinerja dengan menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan efektivitas dalam menggunakan fasilitas pembelajaran guna untuk meningkatkan hasil kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan sebesar 26,3% terhadap variabel kinerja guru PNS SMKN 2 Kota Jambi, dapat jelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja guru, karena dengan pelatihan tersebut guru bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan SMKN 2 Kota Jambi, lebih tegas kepada guru yang belum memahami pelatihan tersebut berupa diberikan teguran/sanksi yang secara tegas maupun diberikan materi dan metode pelatihan guru tersebut agar bisa dipelajari dan dipahami oleh guru dan guru lainnya yang belum bisa bekerja secara maksimal agar lebih sering diberikan pelatihan kepada guru sampai guru tersebut benar-benar bisa bekerja secara maksimal di instansi.
2. Sebaiknya pimpinan SMKN 2 Kota Jambi, melakukan pendekatan kepada guru yang masih salah dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan motivasi dan inovasi dalam kerja baik itu memberikan saran-saran maupun diberikan contoh untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan standar pekerjaan didalam instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan dengan variabel yang diteliti perlu menambah variabel-variabel independen lainnya, misalnya lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi menuju Desentralisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta : Salemba Empat.

Mubarok, Saefuddin.E. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor : Penerbit in media.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Pemerintah Indonesia. 2005. *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2000. *Undang-Undang No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan & Pelatihan Jabatan PNS*. Lembaran Negara. Jakarta

Priyanto, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudirman A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno dan Priansa, Juni Donni. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Supangat, Andi. 2007. *Statistika : dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik, Cetakan ke -1*. Jakarta : Kencana Prenada Group.

Syekh, Syaid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta : Gaung Perasada Pers

Usman, Moh. Uzer. 2005. *Menjadi Guru Professional*. Bandung : ramaja rosdakarya

Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Depok : Pt. Raja Grafindo Persada



## KUESIONER

### LAMPIRAN 1

Saya Nia Novita Sari Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir (Penulisan Skripsi) yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jambi** ”.

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang akan digunakan pada pengujian “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN 2 Kota Jambi** ” agar penelitian ini dapat berhasil dengan baik, maka saya mohon kiranya bapak/ibu berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Informasi yang saya peroleh dari bapak/ibu akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keilmuan.

Atas kesediaan dan kerjasama bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih

Hormat Saya,

**Nia Novita Sari**  
NIM. 1900861201196

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Nama Intansi : SMKN 2 Kota Jambi
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Usia : ≤ 30 Tahun 31- 35 Tahun  
36 – 40 Tahun 41- 45 Tahun  
≥ 46 Tahun
5. Masa Kerja : 1- 5 Tahun 6-10 Tahun  
11- 15 Tahun 16 – 20 Tahun  
≥ 21 Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap pertanyaan dibawah ini, mengenai pengalaman bapak/ibu selama bekerja pada SMKN 2 Kota Jambi. Berilah tanda *Check list* (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan bapak/ibu.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
CS : Cukup Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
<b>VARIABEL PELATIHAN (X)</b>						
<b>INSTRUKTUR</b>						
1	Instruktur menguasai secara teori maupun praktek materi pelatihan					
2	Instruktur mendampingi peserta selama pelatihan					
3	Instruktur memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sistematis					
<b>MATERI</b>						
4	Materi yang disampaikan dapat menambah tingkat keterampilan dan pengetahuan					
5	Materi yang diberikan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pada lingkup pekerjaan					
6	Materi pelatihan mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam praktek dipekerjaan					
<b>METODE</b>						
7	Metode mudah diserap atau dimengerti peserta pelatihan					
8	Metode pelatihan sesuai dengan materi					
<b>PERALATAN</b>						
9	Perangkat audio-visual memenuhi kebutuhan pelatihan					
10	Fasilitas ruangan pelatihan memadai					
<b>SERTIFIKAT</b>						
11	Peserta perlu sertifikat setelah mengikuti pelatihan					
12	Sertifikat yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti					
<b>VARIABEL KINERJA (Y)</b>						
<b>KUALITAS</b>						
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
14	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya secara terampil					
<b>KUANTITAS</b>						
15	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi					

16	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan instansi					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
17	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
18	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>EFEKTIVITAS</b>						
19	Saya menggunakan Fasilitas pembelajaran untuk meningkatkan hasil kerja					
20	Saya dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik					
<b>KEMANDIRIAN</b>						
21	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dikerjakan					
22	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja					



LAMPIRAN 2

HASIL REKAP KARAKTERISTIK RESPONDEN

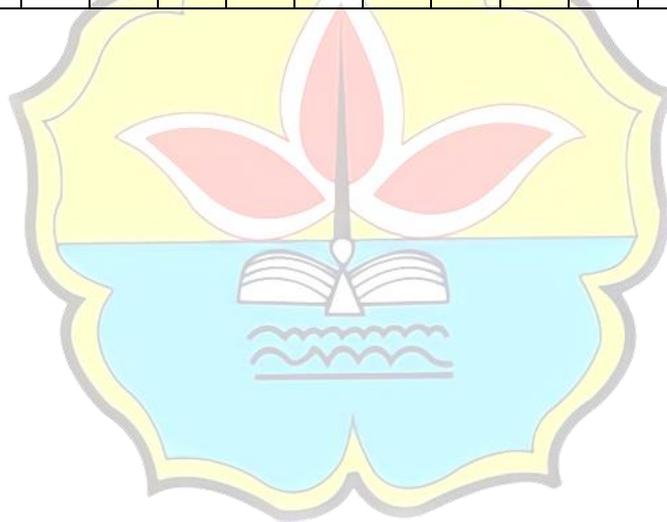
<b>Karakteristik Responden</b>			
<b>Jenis Kelamin</b>			<b>Jumlah</b>
<b>Pertanyaan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	
	17	36	<b>53</b>
<b>Umur Responden</b>			<b>Jumlah</b>
<b>Pertanyaan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	
≤ 30	-	-	0
31-35	1	3	4
36-40	2	4	6
41-45	7	8	15
≥ 46	7	21	28
<b>Total</b>			<b>53</b>
<b>Masa Kerja</b>			<b>Jumlah</b>
<b>Pertanyaan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	
1 – 5	-	7	7
6 – 10	-	7	6
11 – 15	5	9	16
16 – 20	2	5	6
≥ 21	10	8	18
<b>Total</b>			<b>53</b>

**LAMPIRAN 3**

**TABEL TABULASI VARIBABEL PELATIHAN (X)**

NO	VARIABEL X												JUMLAH SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	48
3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	52
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	51
5	5	4	5	5	3	4	3	2	5	3	4	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
7	5	5	5	5	3	4	5	2	4	3	3	5	49
8	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	5	49
9	5	4	2	2	4	5	5	2	4	4	4	3	44
10	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	52
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
12	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	46
13	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	47
14	4	4	5	5	3	4	5	2	5	3	4	5	49
15	3	4	5	5	3	4	5	2	5	3	3	5	47
16	5	3	3	4	3	4	4	2	5	3	4	4	44
17	5	4	5	5	3	4	5	2	4	3	5	5	50
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	3	5	5	4	3	3	5	4	5	3	5	49
20	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	47
21	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	47
22	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	47
23	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	50
24	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	46
25	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	50
26	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
28	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	49
29	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	51
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	54
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
34	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	52
35	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	49

36	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	53
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	50
39	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	50
40	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	52
41	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	49
42	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	53
43	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	51
44	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	53
45	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	54
46	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	55
49	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	52
50	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	49
51	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	54
52	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	51
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59

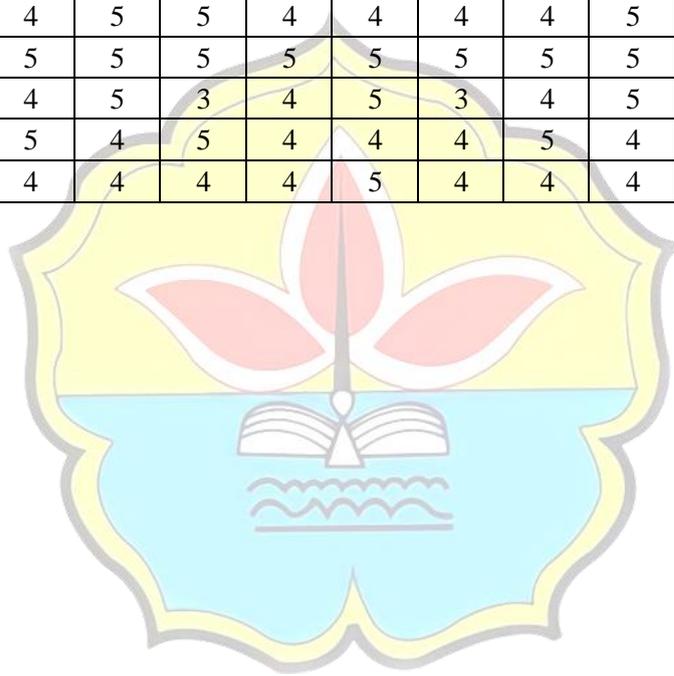


**LAMPIRAN 4**

**TABEL TABULASI VARIABEL KINERJA GURU PNS (Y)**

NO	VARIABEL Y										JUMLAH SKOR
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39
2	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	39
3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	39
4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	42
5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	40
6	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	44
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
8	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
9	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
10	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	42
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
13	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	38
14	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
15	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	43
16	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	39
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
18	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	37
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	39
21	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
22	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	43
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
24	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	33
25	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
26	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	43
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	42
29	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	42
30	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	44
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
32	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
33	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	43
34	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	42

35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
36	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
37	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
38	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	41
39	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
42	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
44	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
46	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	42
49	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
51	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	40
52	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
53	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40

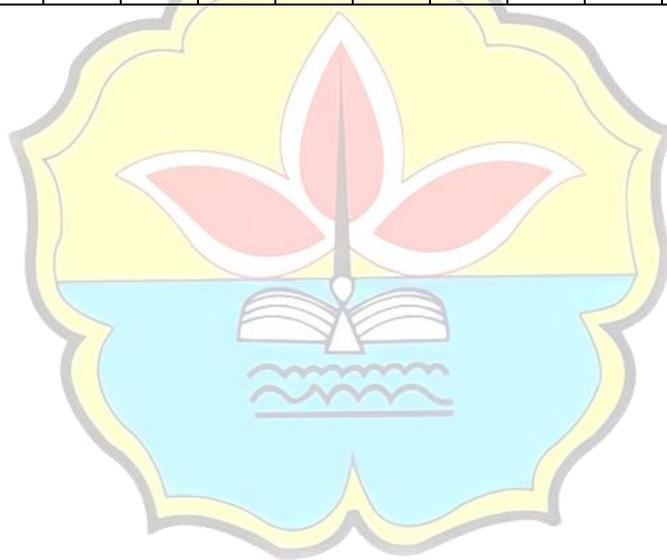


## LAMPIRAN 5

### TABEL INTERVAL VARIABEL PELATIHAN (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rata-rata
1	3,77	3,67	4,48	4,08	3,23	3,87	3,53	3,81	3,82	3,34	4,17	3,54	3,78
2	3,77	3,67	1,82	4,08	1,00	2,44	1,00	3,81	1,00	1,00	2,59	3,54	2,48
3	3,77	3,67	3,07	4,08	2,12	1,00	3,53	1,91	3,82	2,23	2,59	3,54	2,94
4	2,38	1,00	4,48	1,82	2,12	3,87	3,53	3,81	3,82	2,23	2,59	2,09	2,81
5	3,77	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	1,00	1,00	3,82	1,00	2,59	3,54	2,59
6	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	2,44	2,21	2,72	2,33	2,23	2,59	1,00	2,34
7	3,77	3,67	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,00	2,33	1,00	1,00	3,54	2,65
8	2,38	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,91	2,33	1,00	2,59	3,54	2,63
9	3,77	2,32	1,00	1,00	2,12	3,87	3,53	1,00	2,33	2,23	2,59	1,00	2,23
10	3,77	3,67	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,91	3,82	1,00	2,59	3,54	2,99
11	3,77	2,32	4,48	4,08	3,23	3,87	3,53	3,81	3,82	3,34	2,59	3,54	3,53
12	1,00	2,32	4,48	2,72	1,00	2,44	2,21	1,91	2,33	1,00	2,59	3,54	2,29
13	3,77	2,32	4,48	1,82	1,00	2,44	2,21	1,91	3,82	1,00	2,59	2,09	2,45
14	2,38	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,00	3,82	1,00	2,59	3,54	2,68
15	1,00	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,00	3,82	1,00	1,00	3,54	2,43
16	3,77	1,00	1,82	2,72	1,00	2,44	2,21	1,00	3,82	1,00	2,59	2,09	2,12
17	3,77	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	1,00	2,33	1,00	4,17	3,54	2,80
18	1,00	1,00	1,82	1,82	1,00	1,00	1,00	1,91	1,00	1,00	1,00	1,00	1,21
19	2,38	1,00	4,48	4,08	2,12	1,00	1,00	3,81	2,33	3,34	1,00	3,54	2,51
20	1,00	2,32	4,48	2,72	1,00	2,44	3,53	1,91	3,82	1,00	2,59	2,09	2,41
21	2,38	1,00	3,07	2,72	3,23	1,00	1,00	3,81	2,33	1,00	2,59	3,54	2,31
22	1,00	1,00	3,07	4,08	1,00	2,44	2,21	1,91	3,82	2,23	2,59	3,54	2,41
23	2,38	2,32	3,07	2,72	3,23	1,00	3,53	3,81	3,82	1,00	2,59	2,09	2,63
24	1,00	1,00	3,07	4,08	2,12	1,00	2,21	1,91	2,33	2,23	2,59	3,54	2,26
25	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	1,00	3,53	2,72	3,82	2,23	2,59	3,54	2,67
26	1,00	2,32	3,07	4,08	1,00	2,44	2,21	2,72	3,82	1,00	2,59	3,54	2,48
27	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	2,44	2,21	2,72	2,33	1,00	1,00	2,09	2,20
28	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	2,44	2,21	1,91	3,82	2,23	2,59	3,54	2,61
29	2,38	1,00	3,07	4,08	2,12	2,44	3,53	2,72	2,33	2,23	4,17	3,54	2,80
30	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	2,44	2,21	2,72	2,33	2,23	2,59	2,09	2,43
31	2,38	3,67	3,07	4,08	2,12	2,44	2,21	2,72	2,33	2,23	2,59	2,09	2,66
32	2,38	2,32	3,07	4,08	3,23	2,44	3,53	3,81	3,82	2,23	2,59	3,54	3,09
33	2,38	2,32	3,07	4,08	2,12	2,44	2,21	2,72	3,82	3,34	4,17	2,09	2,89
34	2,38	3,67	3,07	4,08	3,23	1,00	2,21	2,72	3,82	1,00	4,17	3,54	2,91
35	2,38	2,32	4,48	1,82	2,12	2,44	2,21	2,72	3,82	3,34	1,00	2,09	2,56
36	2,38	3,67	3,07	4,08	2,12	2,44	2,21	3,81	3,82	2,23	2,59	3,54	3,00

37	2,38	2,32	3,07	2,72	2,12	2,44	2,21	2,72	2,33	2,23	2,59	2,09	2,43
38	2,38	2,32	3,07	2,72	3,23	2,44	2,21	2,72	3,82	1,00	2,59	3,54	2,67
39	2,38	2,32	3,07	4,08	2,12	3,87	2,21	2,72	2,33	1,00	2,59	3,54	2,68
40	2,38	3,67	3,07	2,72	3,23	2,44	2,21	3,81	3,82	1,00	2,59	3,54	2,87
41	3,77	2,32	3,07	4,08	1,00	3,87	2,21	2,72	2,33	1,00	2,59	2,09	2,59
42	2,38	2,32	3,07	4,08	3,23	2,44	3,53	2,72	3,82	2,23	2,59	3,54	2,99
43	2,38	2,32	3,07	2,72	3,23	2,44	3,53	2,72	3,82	1,00	2,59	3,54	2,78
44	2,38	3,67	3,07	4,08	3,23	3,87	1,00	2,72	3,82	2,23	2,59	3,54	3,02
45	2,38	2,32	4,48	4,08	1,00	2,44	3,53	3,81	3,82	3,34	2,59	3,54	3,11
46	2,38	3,67	3,07	4,08	3,23	3,87	2,21	2,72	2,33	3,34	2,59	3,54	3,08
47	3,77	3,67	4,48	4,08	3,23	3,87	3,53	3,81	3,82	3,34	4,17	3,54	3,78
48	3,77	3,67	3,07	4,08	3,23	1,00	2,21	3,81	3,82	3,34	2,59	3,54	3,18
49	2,38	3,67	3,07	4,08	2,12	3,87	3,53	1,91	3,82	2,23	1,00	3,54	2,93
50	2,38	2,32	3,07	2,72	3,23	2,44	1,00	2,72	3,82	2,23	2,59	2,09	2,55
51	3,77	3,67	1,82	4,08	2,12	3,87	2,21	3,81	2,33	2,23	4,17	3,54	3,14
52	2,38	3,67	4,48	2,72	3,23	2,44	3,53	1,91	2,33	2,23	2,59	2,09	2,80
53	3,77	3,67	4,48	4,08	3,23	2,44	3,53	3,81	3,82	3,34	4,17	3,54	3,66



**LAMPIRAN 6**

**TABEL INTERVAL VARIABEL KINERJA GURU PNS (Y)**

No	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Rata-rata
1	3,29	2,49	2,19	2,13	1,00	2,33	3,51	3,29	2,89	1,00	2,41
2	2,07	2,49	1,00	3,43	4,26	2,33	1,00	3,29	1,90	3,82	2,56
3	3,29	1,00	2,19	2,13	2,72	1,00	3,51	2,12	4,23	2,41	2,46
4	3,29	1,00	3,49	1,00	2,72	3,70	3,51	4,60	1,90	3,82	2,90
5	4,64	2,49	1,00	3,43	2,72	2,33	1,00	3,29	2,89	2,41	2,62
6	4,64	2,49	2,19	1,00	4,26	3,70	2,17	3,29	4,23	3,82	3,18
7	4,64	3,98	3,49	3,43	2,72	2,33	3,51	3,29	2,89	2,41	3,27
8	3,29	2,49	3,49	2,13	2,72	2,33	2,17	2,12	1,90	2,41	2,50
9	4,64	2,49	2,19	2,13	2,72	3,70	3,51	3,29	2,89	3,82	3,14
10	3,29	3,98	2,19	3,43	2,72	2,33	3,51	2,12	2,89	2,41	2,89
11	4,64	2,49	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	2,41	3,67
12	3,29	2,49	2,19	2,13	2,72	2,33	2,17	2,12	2,89	1,00	2,33
13	3,29	1,00	3,49	1,00	2,72	1,00	2,17	2,12	4,23	2,41	2,34
14	3,29	2,49	3,49	3,43	2,72	2,33	3,51	3,29	4,23	2,41	3,12
15	2,07	2,49	3,49	3,43	4,26	2,33	3,51	3,29	2,89	2,41	3,02
16	2,07	1,00	1,00	2,13	2,72	1,00	2,17	4,60	4,23	3,82	2,47
17	3,29	2,49	2,19	3,43	2,72	2,33	3,51	4,60	2,89	2,41	2,99
18	2,07	2,49	1,00	2,13	2,72	2,33	2,17	3,29	1,00	3,82	2,30
19	3,29	1,00	2,19	2,13	2,72	2,33	2,17	3,29	2,89	2,41	2,44
20	2,07	2,49	2,19	1,00	2,72	2,33	2,17	3,29	4,23	2,41	2,49
21	3,29	1,00	2,19	2,13	2,72	1,00	1,00	3,29	2,89	2,41	2,19
22	3,29	2,49	1,00	3,43	4,26	2,33	1,00	4,60	4,23	3,82	3,04
23	3,29	2,49	2,19	2,13	4,26	2,33	2,17	3,29	2,89	2,41	2,74
24	1,00	1,00	1,00	2,13	1,00	2,33	2,17	3,29	1,90	1,00	1,68
25	3,29	1,00	2,19	2,13	2,72	2,33	3,51	3,29	4,23	2,41	2,71
26	3,29	2,49	3,49	3,43	2,72	3,70	3,51	1,00	2,89	3,82	3,03
27	3,29	3,98	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	3,82	3,83
28	4,64	2,49	3,49	2,13	2,72	3,70	2,17	2,12	2,89	2,41	2,88
29	4,64	2,49	3,49	1,00	2,72	2,33	2,17	2,12	4,23	3,82	2,90
30	3,29	2,49	3,49	3,43	2,72	3,70	1,00	4,60	4,23	2,41	3,13
31	4,64	2,49	3,49	3,43	4,26	2,33	3,51	4,60	4,23	2,41	3,54
32	4,64	2,49	2,19	2,13	2,72	3,70	2,17	3,29	4,23	2,41	3,00
33	4,64	2,49	2,19	1,00	4,26	2,33	3,51	3,29	2,89	3,82	3,04
34	4,64	2,49	1,00	2,13	2,72	3,70	3,51	3,29	2,89	2,41	2,88
35	3,29	2,49	2,19	3,43	2,72	2,33	2,17	3,29	2,89	2,41	2,72
36	3,29	2,49	3,49	2,13	2,72	3,70	3,51	4,60	4,23	2,41	3,26

37	3,29	1,00	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	3,82	3,53
38	3,29	2,49	2,19	3,43	2,72	3,70	2,17	2,12	4,23	1,00	2,73
39	3,29	2,49	2,19	2,13	4,26	2,33	3,51	3,29	4,23	2,41	3,01
40	4,64	3,98	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	2,41	3,82
41	3,29	1,00	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	3,82	3,53
42	4,64	2,49	2,19	3,43	4,26	2,33	2,17	3,29	4,23	2,41	3,14
43	4,64	3,98	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	3,29	2,89	2,41	3,56
44	3,29	2,49	2,19	2,13	2,72	2,33	2,17	2,12	4,23	1,00	2,47
45	3,29	2,49	2,19	3,43	2,72	2,33	3,51	3,29	2,89	3,82	3,00
46	2,07	2,49	1,00	2,13	4,26	1,00	2,17	3,29	4,23	3,82	2,65
47	4,64	3,98	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	3,82	3,97
48	3,29	2,49	2,19	3,43	2,72	1,00	3,51	4,60	1,90	3,82	2,89
49	3,29	2,49	3,49	3,43	2,72	2,33	2,17	3,29	4,23	2,41	2,98
50	3,29	3,98	3,49	3,43	4,26	3,70	3,51	4,60	4,23	3,82	3,83
51	2,07	2,49	3,49	1,00	2,72	3,70	1,00	3,29	4,23	2,41	2,64
52	3,29	3,98	2,19	3,43	2,72	2,33	2,17	4,60	2,89	3,82	3,14
53	2,07	2,49	2,19	2,13	2,72	3,70	2,17	3,29	2,89	2,41	2,61



## LAMPIRAN 7

### HASIL OLAHDATA SPSS

#### 1. Model Summary : Koefisien Determinasi dan Kolerasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,263	,249	1,63012

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

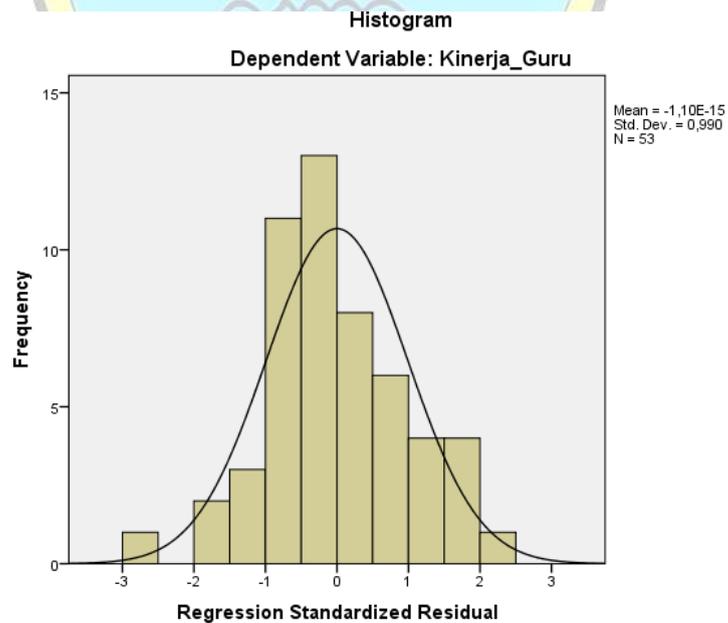
#### 2. Coefficients : Regresi sederhana dan Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

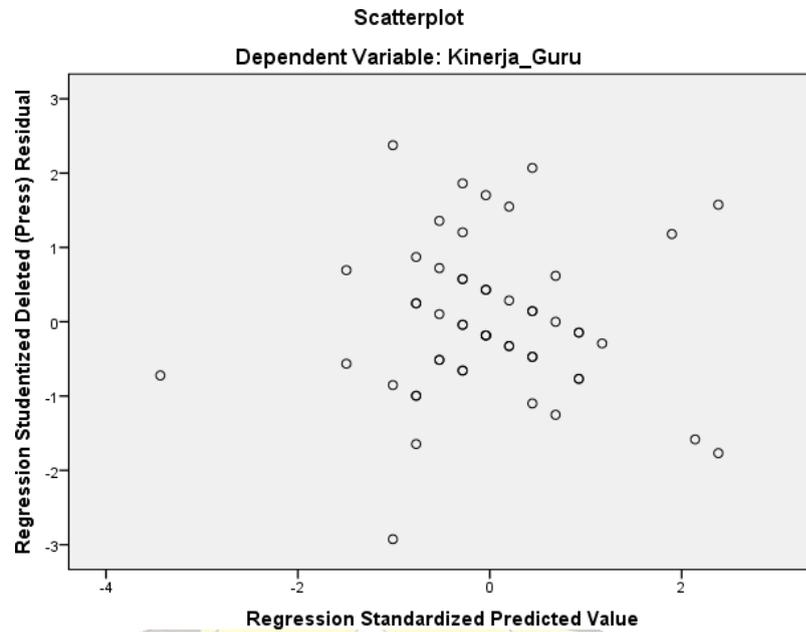
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	30,614	2,757		11,102	,000			
1 Pelatihan	,234	,055	,513	4,266	,000	,513	,513	,513

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

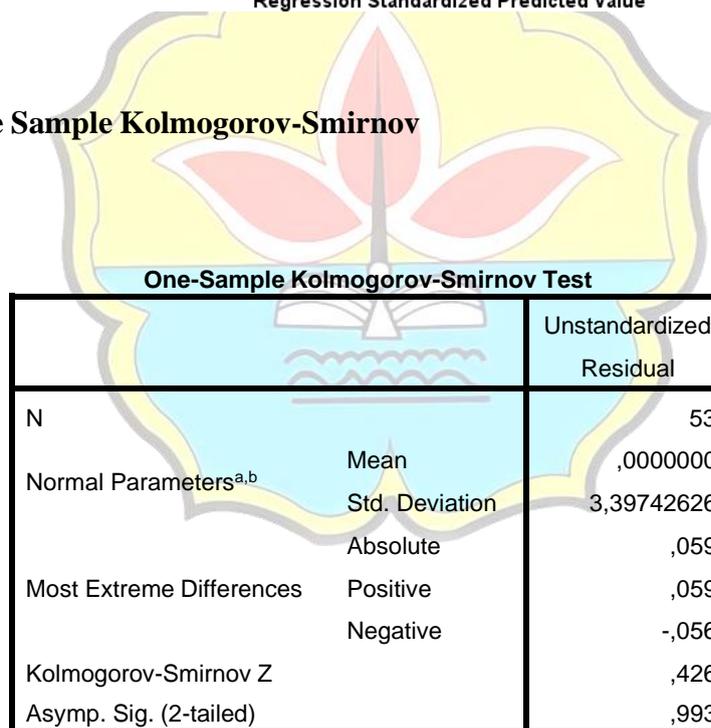
#### 3. Histogram



#### 4. Scatterplot



#### 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov



a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 6. Uji Reliability

Variabel Pelatihan ( X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	12

Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	10



## 7. Uji Validitas

### Variabel Pelatihan (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Rata_Pelatihan
X1	Pearson Correlation	1	,422**	-,009	,107	,111	,274*	,141	,085	,047	,166	,325*	,070	,439**
	Sig. (2-tailed)		,002	,948	,446	,429	,047	,313	,544	,736	,234	,018	,618	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	,422**	1	,076	,339*	,283*	,262	,176	,167	,145	,159	,204	,259	,579**
	Sig. (2-tailed)	,002		,589	,013	,040	,058	,207	,233	,299	,255	,142	,061	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3	Pearson Correlation	-,009	,076	1	,260	-,105	,023	,330*	-,037	,330*	,120	-,013	,329*	,364**
	Sig. (2-tailed)	,948	,589		,060	,452	,868	,016	,794	,016	,393	,926	,016	,007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X4	Pearson Correlation	,107	,339*	,260	1	0,000	,044	,082	,142	,106	,154	,273*	,705**	,525**
	Sig. (2-tailed)	,446	,013	,060		1,000	,756	,559	,309	,450	,272	,048	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X5	Pearson Correlation	,111	,283*	-,105	0,000	1	,038	,034	,591**	,249	,440**	,266	,120	,565**
	Sig. (2-tailed)	,429	,040	,452	1,000		,785	,808	,000	,072	,001	,054	,393	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X6	Pearson Correlation	,274*	,262	,023	,044	,038	1	,196	,044	,047	,184	,171	-,013	,359**
	Sig. (2-tailed)	,047	,058	,868	,756	,785		,159	,756	,738	,187	,220	,928	,008

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X7	Pearson Correlation	,141	,176	,330*	,082	,034	,196	1	-,128	,335*	,107	,190	,141	,404**
	Sig. (2-tailed)	,313	,207	,016	,559	,808	,159		,359	,014	,447	,172	,314	,003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X8	Pearson Correlation	,085	,167	-,037	,142	,591**	,044	-,128	1	,074	,462**	,256	,155	,555**
	Sig. (2-tailed)	,544	,233	,794	,309	,000	,756	,359		,597	,001	,064	,266	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X9	Pearson Correlation	,047	,145	,330*	,106	,249	,047	,335*	,074	1	,193	,152	,300*	,472**
	Sig. (2-tailed)	,736	,299	,016	,450	,072	,738	,014	,597		,165	,276	,029	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X10	Pearson Correlation	,166	,159	,120	,154	,440**	,184	,107	,462**	,193	1	,201	,047	,586**
	Sig. (2-tailed)	,234	,255	,393	,272	,001	,187	,447	,001	,165		,149	,740	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X11	Pearson Correlation	,325*	,204	-,013	,273*	,266	,171	,190	,256	,152	,201	1	,203	,519**
	Sig. (2-tailed)	,018	,142	,926	,048	,054	,220	,172	,064	,276	,149		,145	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X12	Pearson Correlation	,070	,259	,329*	,705**	,120	-,013	,141	,155	,300*	,047	,203	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,618	,061	,016	,000	,393	,928	,314	,266	,029	,740	,145		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Rata_Pelatihan	Pearson Correlation	,439**	,579**	,364**	,525**	,565**	,359**	,404**	,555**	,472**	,586**	,519**	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007	,000	,000	,008	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**VARIABEL KINERJA (Y)**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Rata_Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,330*	,329*	,122	,274*	,316*	,279*	,019	,259	,072	,574**
	Sig. (2-tailed)		,016	,016	,385	,047	,021	,043	,891	,061	,607	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	,330*	1	,209	,402**	,279*	,327*	,179	,097	,033	,080	,536**
	Sig. (2-tailed)	,016		,134	,003	,043	,017	,199	,491	,812	,569	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	,329*	,209	1	,114	,189	,425**	,383**	,061	,319*	,013	,590**
	Sig. (2-tailed)	,016	,134		,418	,175	,001	,005	,663	,020	,926	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	,122	,402**	,114	1	,264	,123	,191	,300*	,030	,043	,493**
	Sig. (2-tailed)	,385	,003	,418		,056	,379	,171	,029	,829	,762	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	,274*	,279*	,189	,264	1	,205	,154	,360**	,335*	,443**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,047	,043	,175	,056		,141	,272	,008	,014	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	,316*	,327*	,425**	,123	,205	1	,202	,186	,148	,061	,566**
	Sig. (2-tailed)	,021	,017	,001	,379	,141		,147	,184	,292	,663	,000

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	,279*	,179	,383**	,191	,154	,202	1	,156	,055	,122	,524**
	Sig. (2-tailed)	,043	,199	,005	,171	,272	,147		,265	,695	,384	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y8	Pearson Correlation	,019	,097	,061	,300*	,360**	,186	,156	1	,144	,361**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,891	,491	,663	,029	,008	,184	,265		,302	,008	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y9	Pearson Correlation	,259	,033	,319*	,030	,335*	,148	,055	,144	1	-,053	,449**
	Sig. (2-tailed)	,061	,812	,020	,829	,014	,292	,695	,302		,704	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	,072	,080	,013	,043	,443**	,061	,122	,361**	-,053	1	,384**
	Sig. (2-tailed)	,607	,569	,926	,762	,001	,663	,384	,008	,704		,005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Rata_Kinerja	Pearson Correlation	,574**	,536**	,590**	,493**	,639**	,566**	,524**	,517**	,449**	,384**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,005	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 8

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung