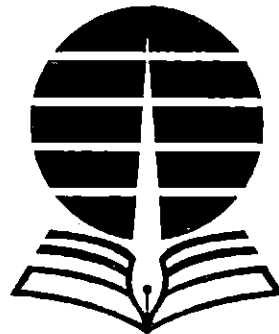


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMA
DI KABUPATEN KARIMUN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHD ZABUR

NIM. 500627618

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMA
DI KABUPATEN KARIMUN**

Muhd Zabur
muhdzabur@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. 2) untuk menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. 3) untuk menganalisis besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah guru-guru SMA di Kabupaten Karimun berjumlah 50 orang dari 5 SMA yang tersebar di Kabupaten Karimun yang ditetapkan dengan teknik random sampling. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian data dianalisis. Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. Koefisien determinasi sebesar 0,843 yang memiliki arti bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru adalah sebesar 84,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pada uji t diketahui kedua variabel baik Pendidikan maupun Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. Untuk Pendidikan dimana t_{hitung} sebesar 1,914 dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $1,914 > 1,672$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (individual) ada pengaruh yang positif signifikan pendidikan terhadap peningkatan kompetensi kemudian juga untuk Pelatihan yang diperoleh t_{hitung} sebesar (5,812) sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,8122 > 1,690$ oleh karenanya dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel pelatihan (parsial) berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru.

Kata Kunci : Pengaruh, Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Guru

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING TOWARD THE
IMPROVEMENT OF THE COMPETENCE OF THE KARIMUN
DISTRICT HIGH SCHOOL TEACHER**

Muhd Zabur
muhdzabur@gmail.com

Postgraduate Program
Universitas Terbuka

The purpose of this research is: 1). to analyze the magnitude of the influence of education toward the competencies of high school's teachers in Karimun District. 2). to analyze the magnitude of the influence of training toward the competencies of high school's teachers in Karimun district. 3) to analyze the magnitude of the influence of education and training together to increase the competency of the Karimun District high school teacher. The method that we used is descriptive quantitative. The sample of this reasearch are the high school teachers in Karimun amounted 50 people from 5 high school spread in Karimun District with the random sampling techiques defined. The data in this research were collected through questionnaires and documentations, then the data were analyzed. From the result of the data analysis can be known that research's results showed the existence of significant influence between education and training towards the improvement of the competence of the Karimun District high school teachers. Determination of the coefficient of 0,843 meaning that the influence of education and training towards the improvement of the competence of teachers is 84,3% and the rest is affected other variables outside of this research. In the t test known that both variables either Education or Training had a positive influence towards increasing the competence of high school teachers in Karimun District. For Education where $t_{\text{calculate}}$ recorded 1,914 with testing criteria shows that $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ which is $1,914 > 1,672$, this shows that in partial (individual) there are significant positive influence on education to increased competence and then also to the Training obtained $t_{\text{calculate}}$ registration (5,812) in accordance with testing criteria shows that $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ which is $5,8122 > 1,690$ therefore from those results showed that the training variables (partial) effect on the improvement of the competence of the teacher.

Keywords : Influences, Education, Training, Competence and Teacher

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun

Penyusun TAPM : Muhd Zabur

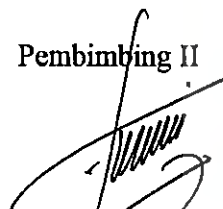
NIM : 500627618

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik – S2 (Reguler)

Hari/Tanggal : Sabtu, 4 Maret 2017


Menyetujui :

Pembimbing II



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Pembimbing I



Prof. Dr. Aries Djainuri, M.A
NIP. 19470401 196805 1 001

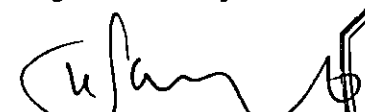
Penguji Ahli



Prof. Dr. Ngadisah, M.A
NIP. 19510703 197903 1 001


Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Pascasarjana

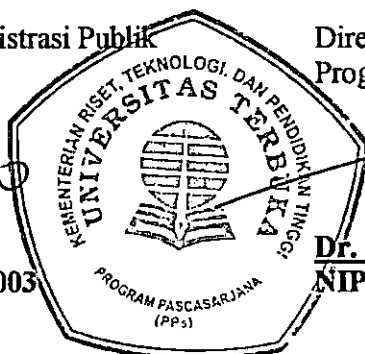


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Muhd Zabur
NIM : 500627618
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik – S2 (Reguler)
Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 4 Maret 2017
Waktu : 15.00 s.d. 16.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Ismed Sawir, drh., M.Sc

(.....)

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Ngadisah, M.A

(.....)

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

(.....)

Pembimbing II

Nama : Suciati, M.Sc., Ph.D

(.....)

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, Maret 2017
Yang Menyatakan,



Muhd Zabur
NIM. 500627618

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat kesehatan, kesempatan, rahmat yang telah dilimpahkan-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini sebagai persyaratan akhir untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik dari Universitas Terbuka Indonesia dengan baik.

Dengan selesainya thesis ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka Indonesia.
2. Bapak Dr. Liestyodono Bawono, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Indonesia.
3. Bapak drh. Ismed Sawir, M.Sc selaku kepala UPBJJ - UT Batam
4. Bapak Prof. Dr. Aries Djainuri, MA dan Dra. Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu hingga terselesaikannya thesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen atas segala bimbingan dan pengajarannya selama dalam proses belajar mengajar serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan thesis ini. Juga staf administrasi Pascasarjana atas segala kebijaksanaan, kemudahan dan bantuan lainnya selama mengikuti pendidikan dan penyusunan thesis.
6. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.

7. Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Karimun yang menjadi tempat penelitian dalam penyusunan thesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan, dan seluruh civitas akademika Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Indonesia yang telah banyak membantu selama studi.
9. Istri, anak-anak dan keluarga tercinta yang dengan sabar telah memberikan kelonggaran waktu buat peneliti selama proses pendidikan dan penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan karya ilmiah (thesis) ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu saran dan kritik senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga thesis ini bermanfaat bagi civitas akademika Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Indonesia dan Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun, serta SMA di Kabupaten Karimun.

ii

Karimun, Maret 2017

Peneliti

iii

MUHD ZABUR
NIM. 500627618

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

- Nama : Muhd Zabur
- NIM : 500627618
- Proram Studi : Magister Administrasi Publik
- Tempat / Tanggal Lahir : Tanjung Balai Karimun / 5 Oktober 1978
- Riwayat Pendidikan : ➤ Lulus sekolah dasar di SD Negeri 001 Tanjung
Balai Karimun Pada Tahun 1991
- Lulus sekolah menengah pertama di SMPN 1
Karimun Pada Tahun 1994
- Lulus sekolah menengah umum di SMUN 1
Karimun Pada Tahun 1997
- Lulus Strata Satu Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Terbuka Tahun 2011
- Riwayat Pekerjaan : ➤ Tahun 2001 s.d. 2016 sebagai Fungsional Umum di
Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.
- Tahun 2017 s.d. Sekarang sebagai Kasi
Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan
Pendidikan Non Formal.

Karimun, Maret 2017

MUHD ZABUR
NIM. 500627618

DAFTAR ISI

	Hal.
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Pernyataan Anti Plagiat.....	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	10
1. Organisasi.....	10
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Kompetensi Guru.....	13
4. Pendidikan dan Pelatihan.....	26
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berfikir	37
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40

C. Prosedur Pengumpulan Data.....	44
D. Uji Kualitas Data	45
E. Metode Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	56
1. Profil Sekolah	56
2. Karakteristik Responden.....	59
B. Hasil	62
1. Penyajian Data.....	62
C. Pembahasan	72
1. Analisis Statistik Inferensial	74
2. Pembahasan Hasil Penelitian	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
DAFTAR LAMPIRAN	88

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	38



DAFTAR TABEL

		Hal.
Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan Guru SMA di Kabupaten Karimun dan Jumlah Guru yang Bersertifikasi	5
Tabel 3.1	Tabel Populasi Penelitian	41
Tabel 3.2	Tabel Operasional Variabel	42
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Bebas Pendidikan (X1).....	46
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Bebas Lanjutan (X1)	47
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Bebas Pelatihan (X2)	48
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Terikat (Y)	48
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1, X2, Y)	50
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1, X2, Y) Lanjutan	51
Tabel 3.9	Skala Likert.....	53
Tabel 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61

Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Diklat yang diikuti.....	62
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Angket tentang Pendidikan	63
Tabel 4.6	Penyebaran Frekuensi Pendidikan	64
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Angket tentang Pelatihan	65
Tabel 4.8	Penyebaran Frekuensi Pelatihan	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Angket tentang Kompetensi	68
Tabel 4.10	Penyebaran Frekuensi Kompetensi	69
Tabel 4.11	Data Hasil Uji Kompetensi Guru Sebelum dan Setelah mengikuti Diklat	69



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner.....

Rekapitulasi Data

Uji Statistik Instrumen Peneliti.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara Kompetensi guru, adalah berbicara mengenai sederet keahlian yang mutlak harus dikuasai oleh guru, karena dengan kompetensi yang di kuasai oleh guru disini akan terlihat dengan jelas kecakapan yang merupakan strategi dimana bagi guru yang bersangkutan ada peluang besar menjadi kepercayaan, orang tua dan peserta didik itu dengan sendirinya. Guru dalam jabatannya, sebagai tenaga professional harus berusaha untuk menggali, menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi dasar yang dimiliki peserta didik baik secara jasmani atau rohani sesuai dengan nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam kehidupan sosial masyarakat. Upaya-upaya yang dilakukan oleh guru untuk menanamkan nilai dan norma yang diharapkan dapat mewariskan etika dan citra untuk dikembangkan dalam kehidupan yang terjadi melalui suatu proses pendidikan sehingga mampu mengimbangi perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang meluas dewasa ini.

Hasil karya terbesar seorang guru adalah ketika kita dihadapkan pada prestasi yang dapat diraih oleh peserta didik dari hasil proses pendidikan yang kita transfer secara sengaja kepada peserta didik, karena disini akan terlihat bahwa guru yang bersangkutan memiliki kompetensi serta pengalaman baik dalam mengajar juga mendidik sebagai sumber daya manusia yang handal mengingat kemampuan guru dalam mengembangkan minat, bakat dan prestasinya adalah melalui pemberdayaan kualitas serta kuantitas pada peserta didik di lapangan. Munculnya prestasi sekolah

adalah terdapat didalamnya perangkat sistem yang telah siap terjun ke lapangan dengan segala resikonya untuk menjadikan sekolah menjadi anjang sekolah favorit bagi masyarakat sekitarnya.

Menurut Nasution (1983: 103-104) peranan guru di sekolah ditentukan oleh kedudukannya¹¹ sebagai orang dewasa, pengajar atau pendidik, dan pegawai. Kedudukan yang paling utama seorang guru adalah sebagai pengajar atau pendidik. Berdasarkan kedudukan sebagai pendidik, ia harus menunjukkan kelakuan yang baik dan santun, layaknya sebagai guru menurut harapan masyarakat. Apa yang dituntut dari guru dalam aspek etis, intelektual, dan sosial lebih tinggi daripada yang dituntut dari orang dewasa lainnya. Guru sebagai pendidik dan pembina generasi muda harus menjadi teladan, di dalam maupun di luar sekolah.

Guru memiliki peran kunci dalam proses belajar mengajar. Dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 29 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Agar dapat terlaksana seorang guru dianggap mampu ketika memiliki kemampuan dengan baik dan professional dituntut untuk memiliki empat kompetensi (UU Sisdiknas, 2003 & PP 19, 2005).

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan

sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan mutu hasil pembelajaran disekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, ilmu dari hasil diklat yang diikuti. Sebagai standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan profesinya, pemerintah mengeluarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung.

Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam

bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Banyak orang berpendapat yang mengatakan bahwa mutu hasil pembelajaran ditentukan oleh kompetensi gurunya. Berbagai hasil penelitian seperti menunjukkan bahwa Jika kualitas gurunya buruk, maka 60% buruk pula mutu hasil pembelajarannya. Sebaliknya jika kualitas gurunya baik, maka 60% mutu hasil pembelajarannya juga baik dan 40% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Artinya jika pendidikan ingin maju, maka harus dimulai dulu dari gurunya.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Guru SMA di Kabupaten Karimun
dan Jumlah Guru yang Bersertifikasi

	Jumlah Guru SMA			Tingkat Pendidikan Guru SMA			
	Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Jumlah	D3	S1	S2	Jumlah
PNS	161 (66,26%)	82 (33,74%)	243 (100%)	4 (1,65%)	219 (90,12%)	20 (8,23%)	243 (100%)
Non PNS	19 (12,93%)	128 (87,07%)	147 (100%)	2 (1,36%)	134 (91,16%)	11 (7,48%)	147 (100%)
Jumlah	180 (46,15%)	210 (53,85%)	390 (100%)	6 (1,54%)	353 (90,51%)	31 (7,95%)	390 (100%)

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun

Dari Tabel 1.1, bisa ditarik kesimpulan masih banyak guru SMA di Kabupaten Karimun yang belum bersertifikasi. Tingkat Pendidikan sudah sangat memadai. Tapi, permasalahan yang ada masih banyak guru-guru yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya dikarenakan ketersediaan guru yang dibutuhkan berbeda dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Sehingga guru tersebut harus menambah pengetahuannya diluar ilmu yang dimiliki.

Selain itu, guru-guru yang telah memiliki sertifikasi belum tentu memiliki kompetensi yang baik. Karena banyak guru-guru yang hanya mengejar serifikasi tanpa memikirkan kompetensi yang dimilikinya. Apalagi di era globalisasi seperti sekarang, jika tidak rajin meningkatkan kompetensi yang dimiliki pasti akan

tertinggal dengan guru-guru yang selalu men upgrade ilmu yang dimilikinya. Jadi guru-guru harus selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kemampuannya.

Jika yang telah memiliki sertifikasi belum tentu memiliki kompetensi yang baik, maka yang belum disertifikasi tentunya memiliki kompetensi yang semakin tidak jelas.

Pelaksanaan program-program pembinaan profesi guru dalam bentuk pelatihan pembelajaran dan asesmen inovatif, pelatihan *lesson study*, dan pelatihan penelitian tindakan kelas, seyogyanya para guru SMA di Kabupaten Karimun telah memiliki pengetahuan konseptual yang memadai, mampu melakukan pembelajaran dan asesmen inovatif secara intensif, melakukan *lesson study* secara optimal, dan melakukan penelitian tindakan kelas secara berkelanjutan. Dr. Ibrahim, dosen Fakultas MIPA, dari Universitas Negeri Malang, telah mencoba merumuskan definisi operasional *lesson study*, sebagai berikut. "Lesson study adalah proses kegiatan pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan prinsip-prinsip kolegialitas dan mutual learning untuk membangun learning community". Dari pengertian tersebut, *lesson study* menjadi penting dalam proses pengkajian pembelajaran yang dilakukan oleh para guru agar dapat lebih meningkatkan hasil proses belajar siswa.

Konsep dan praktik *Lesson Study* pertama kali dikembangkan oleh para guru pendidikan dasar di Jepang, yang dalam bahasa Jepang-nya disebut dengan istilah *kenkyuu jugyo*. Adalah Makoto Yoshida, orang yang dianggap berjasa besar dalam mengembangkan *kenkyuu jugyo* di Jepang. Keberhasilan Jepang dalam

mengembangkan *Lesson Study* tampaknya mulai diikuti pula oleh beberapa negara lain, termasuk di Amerika Serikat yang secara gigih dikembangkan dan dipopulerkan oleh Catherine Lewis yang telah melakukan penelitian tentang *Lesson Study* di Jepang sejak tahun 1993. Sementara di Indonesia pun saat ini mulai gencar disosialisasikan untuk dijadikan sebagai sebuah model dalam rangka meningkatkan proses pembelajaran siswa, bahkan pada beberapa sekolah sudah mulai dipraktikkan. Meski pada awalnya, *Lesson Study* dikembangkan pada pendidikan dasar, namun saat ini ada kecenderungan untuk diterapkan pula pada pendidikan menengah dan bahkan pendidikan tinggi.

Terkait dengan penyelenggaraan *Lesson Study*, Slamet Mulyana (2007) mengetengahkan tentang dua tipe penyelenggaraan *Lesson Study*, yaitu *Lesson Study* berbasis sekolah dan *Lesson Study* berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). *Lesson Study* berbasis sekolah dilaksanakan oleh semua guru dari berbagai bidang studi dengan kepala sekolah yang bersangkutan. dengan tujuan agar kualitas proses dan hasil pembelajaran dari semua mata pelajaran di sekolah yang bersangkutan dapat lebih ditingkatkan. Sedangkan *Lesson Study* berbasis MGMP merupakan pengkajian tentang proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh kelompok guru mata pelajaran tertentu, dengan pendalaman kajian tentang proses pembelajaran pada mata pelajaran tertentu, yang dapat dilaksanakan pada tingkat wilayah, kabupaten atau mungkin bisa lebih diperluas lagi..

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, terlihat bahwa dalam kenyataannya masih banyak guru-guru yang telah disyaratkan untuk memenuhi standar

kompetensi, tapi sampai saat ini belum memenuhinya. Standar kompetensi guru bisa dijadikan bahan acuan dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan peningkatan kualitas pembelajaran. Salah satu kompetensi yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik atau kompetensi dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran yang efektif dan efisien yang didukung dengan guru yang memiliki kompetensi yang memadai pada gilirannya akan menghasilkan kualitas belajar peserta didik yang memuaskan.

Di lapangan banyak ditemukan guru hanya sekedar mengisi jam yang belajar yang dibebankan kepadanya, yang berarti bahwa aspek-aspek pembelajaran yang baik belum menjadi fokus mereka. Hal ini umumnya disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guru dalam memahami tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan kemampuan guru secara terus-menerus seiring dengan tantangan yang dihadapi melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru.

Selanjutnya berdasarkan latar belakang masalah dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut;

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.
3. Apakah pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dilakukannya penelitian ini adalah memberikan masukan kebijakan kepada para pengambil keputusan kebijakan (decision makers) dan pengelola satuan pendidikan mengenai gambaran lapangan tentang penguasaan guru atas kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.
2. Menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.
3. Menganalisis besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran pengetahuan yang jelas mengenai pengembangan kompetensi guru SMA ditinjau dari sudut pandang sumber daya manusia secara komprehensif.
2. Menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun dalam perencanaan program peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun selanjutnya.
3. Sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Menurut Prof Dr. Sondang P. Siagian (2006), mendefinisikan “organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.” Dan menurut Chester L Bernard (1938) mengatakan bahwa “Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih (Define organization as a system of cooperative of two or more persons) yang sama-sama memiliki visi dan misi yang sama.

Banyak bentuk organisasi yang terdapat di masyarakat, misalnya negara, partai politik, perkumpulan masyarakat, bahkan bentuk organisasi yang paling kecil yaitu keluarga dan lain sebagainya. Kata organisasi mempunyai dua pengertian

umum, yaitu sebagai suatu lembaga atau fungsional, seperti perguruan tinggi, rumah sakit, perwakilan pemerintah, perwakilan dagang, perkumpulan olah raga dan lain sebagainya. Dan yang lainnya yaitu sebagai proses pengorganisasian pengalokasian dan penugasan para anggotanya untuk mencapai tujuan yang efektif.

Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

Organisasi terbagi menjadi organisasi formal dan organisasi informal. Organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional. Contoh : Perseroan terbatas, Sekolah, Negara, dan lain sebagainya sedangkan organisasi informal merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih yang terlibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Contoh : Arisan ibu-ibu sekampung, belajar bersama anak-anak sekolah, kemping ke gunung pangrango bersama dengan teman, dan lain-lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis

3.Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan WJS Purwadarminto (1999: 405), pengertian kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut pendapat C. Lynn (1985: 33), bahwa “competence my range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and profesional values”. Kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional.

Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007: 63), menyebutkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi

menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007: 63), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut.

- 1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- 2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

E. Mulyasa (2004: 37-38), menyebutkan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang

harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

b. Kompetensi Guru

Menurut Zamroni (2001: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu kompetensi harus mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan dan ketrampilan mengelola pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2006: 85), menjelaskan bahwa "Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi

seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan".

Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Menurut Piet Sahertian (1994: 73), "Kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan". Suparlan (2006: 85) berpendapat bahwa "Kompetensi guru melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya".

Menurut Akmad Sudrajat (2007), "Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang berupa kegiatan dalam berperilaku maupun hasil yang ditunjukkan", kemudian menurut Nana Sudjana (2002: 17), "Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru".

Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan

nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Sumitro dkk (2002: 70), “Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya di mata peserta didik dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan”.

Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Nana Sudjana (2002: 17), mengutip pendapat Cooper bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia.
- 2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya.
- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
- 4) Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar

Sementara itu menurut pendapat Glasser yang dikutip Nana Sudjana (2002: 18), yang menyebutkan ada empat yang harus dikuasi oleh guru, meliputi: “1)

Menguasai bahan pelajaran, 2) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, 3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, 4) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa”.

Pada tahun 1970-an terkenal wacana tentang apa yang disebut sebagai pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi atau “Competency Based Training Education (CBTE)”. Pada saat itu, Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis (Disguntentis) pernah mengeluarkan “buku saku” tentang sepuluh kompetensi guru, yaitu:

- 1). Memiliki kepribadian sebagai guru.
- 2). Menguasai landasan pendidikan.
- 3). Menguasai bahan pengajaran.
- 4). Menyusun program pengajaran.
- 5). Melaksanakan proses belajar mengajar.
- 6). Melaksanakan penilaian pendidikan.
- 7). Melaksanakan bimbingan.
- 8). Melaksanakan administrasi.
- 9). Menjalin kerjasama dan interaksi dengan guru, sejawat, dan masyarakat.
- 10). Melaksanakan penelitian sederhana (Suparlan, 2006: 81-82).

Kesepuluh kompetensi di atas diharapkan dimiliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar akan lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten. Menurut Suparlan (2006: 83). “Kompetensi minimal yang harus dimiliki guru meliputi: menguasai materi, metode dan system penilaian, namun jika tidak

dilandasi penguasaan kepribadian keguruan dan ketrampilan lainnya, guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional”.

Jika guru menguasai dan melaksanakan kesepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif. Guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.

Terkait dengan penguasaan materi bahan ajar, guru dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat serta melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus-menerus dan jujur. Selain itu penguasaan materi, guru juga dituntut memiliki antusiasme yang tinggi dalam arti memiliki semangat senang mengajar dengan penuh kasih sayang. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya guru yang efektif.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Organisasi berkembang pesat mengikuti perubahan yang cepat dan bersifat global. Sederap dengan dinamika perubahan tersebut pengkajian perlu dilakukan terus menerus. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

- 2) Ketrampilan. Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.
- 6) Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Dari komponen diatas dapat dikelompokkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, ketrampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional.

Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah:

- 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*skill*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi (*motives*). Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Dari komponen diatas dapat dikelompokkan kedalam sikap yang meliputi karakter pribadi, konsep diri, motivasi; pengetahuan; dan ketrampilan.

Dari uraian diatas dapat ditetapkan pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian.

Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Berbagai ahli dan konsultan Sumber Daya Manusia telah membuat definisi seperti dibawah ini; Depdiknas yang mengambil definisi dari *Australian Standar Competence* mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “Kompetensi adalah, pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang terintegrasi untuk melaksanakan suatu tugas”.

Hay Group sebuah perusahaan konsultan SDM mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan *performa* yang efektif atau *superior* dalam suatu pekerjaan atau jabatan”.

Kompetensi adalah kemampuan *performa* individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu;

- 1). *Ability* yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan intelektual ;
- 2). Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan”.

Kompetensi ada yang kelihatan dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh organisasi untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan.

Ketrampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga untuk meningkatkan kinerja.

Ada tiga macam ketrampilan dasar yang telah diidentifikasi yaitu:

- 1). Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2). Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
- 3). Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

d. Model Kompetensi

Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, Peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan

menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *Leadership, coordination, experts dan support*. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama dan meliputi : komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak pada pengaruh dan inovasi, kepemimpinan kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts and support* pada dasarnya juga sama dan meliputi: Komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keberagaman. Kompetensi dibedakan menurut posisi, menurut tingkat dan fungsi kerja. Sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior.

e. Tipe kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

- 2). *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3). *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4). *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi tim player.
- 5). *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6). *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- 7). *Human resources management competency*, merupakan kemampuan sumber daya manusia bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja.
- 8). *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

- 9). *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan. Membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas
- 10). *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen *financial*, ketrampilan mengambil keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11). *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- 12). *Technical competency*, kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

4. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengajakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Zais (1986:317) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses

mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Dari uraian tentang pengertian pendidikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Pendidikan adalah sesuatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa, dan karsa) serta jasmani (panca indra dan keterampilan).
- 2). Pendidikan di dalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia.
- 3). Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang di inginkan.
- 4). Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan.

Zainun (1996:73) menjelaskan bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya

Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya, untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan tenaga, waktu dan seperangkat informasi yang harus disampaikan pada jangka waktu tertentu.

b. Pelatihan

Nadler dan Wiggs mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

c. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pemahaman terhadap istilah pendidikan dan pelatihan sering tumpang tindih, batasan antara keduanya seringkali kabur, karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Keduanya berhubungan dengan belajar dan perubahan pada diri manusia, tetapi berbeda terutama dalam hal tujuan khusus yang ingin dicapai.

Miner (1992) seperti dikutip Zakarija Achmat dalam artikelnya "Pendidikan dan Pelatihan untuk apa?", menyebutkan bahwa pendidikan lebih terkait

dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu tertentu. Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sementara pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu akan dilakukan. Lebih jauh milner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan. Jadi, pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, sedangkan pelatihan mengarah pada ketrampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah.

d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat/badan/lembaga/unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, ketrampilan dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu dididik. Seseorang yang mengalami *motivation problems* mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu. Seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Dengan demikian, para pegawai, karyawan atau anggota-anggota organisasi akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada mereka sebagaimana yang diharapkan, dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Jadi baik pendidikan maupun pelatihan, sebenarnya sama-sama mengupayakan dicapainya suatu kompetensi tertentu dari para pesertanya.

Menurut pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan mejadi lima bidang, yaitu:

- 1). Memperbaiki kinerja
- 2). Memutakhirkan keahlian-keahlian para pegawai/ karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3). Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/ karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4). Membantu memecahkan masalah operasional.

5). Mempersiapkan pegawai/ karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Nitisemito (1996:122), menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari karyawan atau para pegawainya sesuai dengan keinginan suatu perusahaan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap, demi tercapainya prestasi kerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan.

Menurut Hasibuan (2005:70) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- 1). Produktivitas kerja Melalui pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan, kualitas produksi semakin baik, karena *technical skil* dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
- 2). Efisiensi. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- 3). Pelayanan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada perusahaan atau instansi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.

- 4). Moral. Melalui pendidikan dan pelatihan maka moral para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menjalankan tugasnya dengan baik.
- 5). Karir. Dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- 6). Konseptual. Dengan pendidikan dan pelatihan pimpinan akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
- 7). Kepemimpinan. Dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan seseorang akan lebih baik, hubungan antar teman sekerja akan menjadi lues, motivasinya akan lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- 8). Balas jasa. Dengan pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah, insentif) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

Setelah tujuan dapat dicapai, maka suatu instansi akan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan tambahan yang lain, sehingga sebenarnya melalui pengembangan instansi atau perusahaan tersebut akan mendapat keuntungan yang lebih besar baik langsung maupun tidak langsung. Adapun keuntungan yang dapat diperoleh setelah tujuan tercapai adalah : 1) Mengurangi pengawasan. 2) Meningkatkan harga diri. 3) Meningkatkan kerja sama antar mereka. 4) Memudahkan pelaksanaan tugas. 5) Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan untuk mendukung tujuan instansi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:76-78) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan yaitu:

1). Peserta

Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasar, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2). Pelatih/Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentranfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3). Fasilitas pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.

4). Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkan yang tepat sangat sulit.

5). Dana pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Menurut Zamroni dan Jalal (2006) pemberian pendidikan dan pelatihan bagi para guru dapat dibedakan atas jenis Pendidikan dan Pelatihan serta penyelenggaraannya yaitu:

- 1). Pendidikan dan Pelatihan profesionalisme guru yaitu berupa pemberian pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan situasi belajar mengajar dikelas untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan penyelenggaranya dimulai dari tingkat daerah, tingkat provinsi atau tingkat nasional.
- 2). Pendidikan dan Pelatihan profesionalisme guru mata pelajaran yaitu pemberian pengetahuan serta keterampilan yang dapat menambah wawasan pengetahuan bidang studi atau mata pelajaran dan dapat diaplikasikan pada siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Sedangkan penyelenggaranya juga dimulai tingkat daerah, tingkat provinsi atau tingkat nasional.

Sehubungan dengan pembinaan guru, menurut Zamroni dan Jalal (2006) dapat dilaksanakan melalui berbagai program yaitu : 1) Pelatihan melalui Program

Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPPG) dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). 2) Pembinaan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). 3) Pemberdayaan, Asosiasi Guru Mata Pelajaran. 4) Pemberian penghargaan dan perlindungan terhadap guru. 5) Penyempurnaan Keputusan Menteri Pendidikan tentang angka kredit guru. 6) Peningkatan frekwensi penilaian angka kredit guru. 7) Pembinaan kegiatan pengembangan profesi guru. 8) Peningkatan pemahaman guru terhadap Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Dengan pelaksanaan program pembinaan guru maka kinerja guru dapat ditingkatkan seperti melalui pelatihan di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pemberian pemahaman kepada guru tentang kurikulum.

B. Penelitian Terdahulu

Penggalan dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kompetensi akan dibahas dibawah ini :

Penelitian Ismanto (2007) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas Tingkat Pendidikan(X1) dan Masa Kerja (X2) terhadap Kompetensi Pedagogik (Y). Penelitian ini menyimpulkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus.

Penelitian Muhamad Syaikhul Alim (2009) tentang Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD Di Kabupaten Pekalongan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (X) dan 1 (satu) variabel terikat (Y). variabel bebasnya adalah Kualifikasi Pendidikan (X1), Keikutsertaan Diklat (X2) dan Sikap pada Profesi (X3) dan 1(satu) Variabel bebas yaitu Kompetensi Guru (Y). Penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kualifikasi pendidikan, keikutsertaan diklat dan sikap pada profesi secara simultan terhadap kompetensi guru PAI SD.

Penelitian Budi Mulyawan (2011) tentang Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas Pengalaman dan pelatihan (X) dan variabel terikatnya Kompetensi Profesional Guru (Y). Penelitian ini menyimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Pengalam dan Pelatihan secara simultan terhadap kompetensi Profesional Guru.

Penelitian Mediana (2009) tentang Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Samudera Indonesia. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X) dan variabel terikatnya produktivitas kerja (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan P.T. Samudera Indonesia.

Penelitian Munandar (2006) tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kompetensi Profesional Guru dan Kinerja Guru Sekolah Lanjutan

Tingkat Pertama (SLTP) Negeri di kota Bandung. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X) dan variabel terikatnya kompetensi profesional guru (Y1) serta kinerja guru (Y2). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap Kompetensi profesional guru, kemudian pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh nyata terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Berfikir

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi Guru, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, ketrampilan, pendidikan, kompensasi, lingkungan kerja dan teknologi. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti adalah Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi.

Kompetensi, baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apapun bentuk dan lingkup pekerjaannya. Guru akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya suatu tujuan.

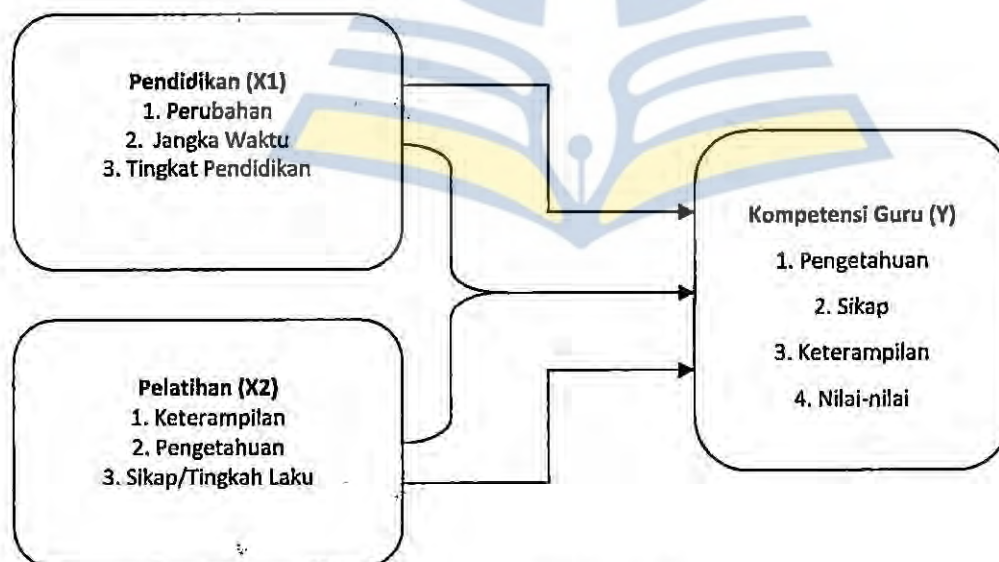
Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya, untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan tenaga, waktu dan seperangkat informasi yang harus disampaikan pada jangka waktu tertentu. Menurut Nitisemito (1996:122), menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki sikap, tingkah laku, ketrampilan dan

pengetahuan dari karyawan atau para pegawainya sesuai dengan keinginan suatu perusahaan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap, demi tercapainya peningkatan kompetensi yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan.

Dari masalah yang dihadapi dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kompetensi Guru SMA (Y) dipengaruhi oleh variabel, Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2).

Hubungan kausalitas ini Secara umum disajikan pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3.1
Kerangka Penelitian.

D. Hipotesis Penelitian

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap, demi tercapainya kompetensi guru SMA yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam Penelitian ini, yang digunakan Metode Kuantitatif dengan *desain deskriptif* dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (*desain kausal*) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini data dihimpun secara *ex post facto*, dengan kata lain peneliti mengandalkan pada persepsi responden untuk menerangkan pengalaman-pengalamannya dan selanjutnya dianalisis menurut desain deskriptif dan kausal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup, di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan alternatif jawaban terdiri dari interval bernilai 1- 5.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA di Kabupaten Karimun. Yang lebih tepatnya di 5 Sekolah yang tersebar di Kabupaten Karimun.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Siswa
1	SMAN 1 Karimun	32 Orang
2	SMAN 2 Karimun	29 Orang
3	SMAN 3 Karimun	30 Orang
4	SMAN 4 Karimun	27 Orang
5	SMAN 1 Kundur	31 Orang
Jumlah		149 Orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Guru SMA Kabupaten Karimun. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA di Kabupaten Karimun. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dimana teknik ini digunakan karena sampling terdiri dari guru berbagai mata pelajaran, peneliti akan mentransifikasi sampel yang akan digunakan. Jumlah sampel sebanyak 50 orang, diambil dari beberapa SMA di Kabupaten Karimun.

Gay dan Diehl (1992) berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya. Pendapat Gay dan Diehl (1992) ini mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat digeneralisir. Namun ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika

penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimunya adalah 10% dari populasi.

Sementara sampel yang kita ambil, sudah lebih 30% dari populasi.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pendidikan	- Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu bekerja lebih baik - Penguasaan pekerjaan - Penyelenggaraan pendidikan tambahan
	- Jangka Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan profesionalisme secara bertahap - Persyaratan promosi jabatan dimasa depan - Meningkatkan pengetahuan secara berkala
	- Tingkat Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan sesuai standarisasi - Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan - Linieritas pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan - Standarisasi penyelenggaraan

		pendidikan
Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan - Pengetahuan - Sikap/Tingkah laku 	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan keterampilan - Lebih terkoordinasi dalam mengajar - Intensitas peningkatan keterampilan - Meningkatkan Pengetahuan - Lebih baik dalam berkomunikasi - Meningkatkan Profesionalisme - Penambahan pengetahuan yang positif - Menumbuhkan Motivasi - Meningkatkan Loyalitas dalam bekerja - Mempersiapkan diri dalam promosi jabatan
Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kompetensi secara berkala - Penggunaan metode yang efektif dalam kegiatan belajar dan mengajar - Pembuatan satuan pembelajaran dan program tahunan dalam pembelajaran rutin - Penyajian materi pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran

		<ul style="list-style-type: none"> - Persiapan materi sebelum proses pembelajaran
	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> - Berinisitif dan bertindak inovatif - Menumbuhkan motivasi - Persiapan Proses pembelajaran
	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Potensi diri yang dimiliki - Peningkatan Penguasaan kelas
	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai-nilai 	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu dalam bekerja - Disiplin dalam tugas

C. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis Data dan Sumber Data.

Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 20. Dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru. Kuesioner dibagikan kepada responden yang memang berprofesi sebagai guru untuk mengetahui apa yang mempengaruhi kompetensi mereka melalui pendidikan maupun pelatihan. Tahap pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang berguna untuk pemecahan permasalahan, yaitu data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survei yang dilakukan dilokasi penelitian, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner. Selain itu, data ini diambil melalui hasil diskusi dan wawancara dengan pegawai yang terkait dengan obyek penelitian.

Pengertian yang diungkapkan oleh karyawan sebagai responden mengenai motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, dan definisi mengenai kompetensi adalah ketrampialan yang dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. sedangkan Kompensasi adalah menurut responden adalah pemberian penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka tunjukan dan telah mereka capai dalam bentuk bonus, insentif dan penyesuaian gaji dan pengakuan terhadap hasil kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data

Pengujian hipotesis tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliabel. Apakah

setiap item benar-benar mampu mengungkap factor yang akan diukur. Untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya, maka dilakukan tiap pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas (keabsahan) dapat diketahui dari kuisisioner Pendidikan dan Variable Pelatihan, untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal untuk mengukur aspek yang sama dalam kuisisioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil korelasi (r) Pearson digunakan untuk mendeteksi validitas dari masing-masing item pernyataan. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai (r) Pearson lebih besar dari nilai kritis pada tabel (r) Product Moment korelasi Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan signifikansinya. Dimana nilai kritis (r) Product Moment dengan derajat kebebasan sebesar 50 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,235. Hasil pengukuran uji validitas ditunjukkan pada tabel 3.3, tabel 3.4, tabel 3.5 dan tabel 3.6

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Bebas Pendidikan (X1)

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment (N = 50; α = 0,05)	Kesimpulan
X1.1	-0,076	0,235	Tidak Valid
X1.2	-0,129	0,235	Tidak Valid
X1.3	-0,083	0,235	Tidak Valid

X1.4	0,047	0,235	Tidak Valid
X1.5	0,567	0,235	Valid
X1.6	0,730	0,235	Valid
X1.7	0,893	0,235	Valid
X1.8	0,722	0,235	Valid
X1.9	0,566	0,235	Valid
X1.10	0,844	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Pada tabel hasil uji validitas data, terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid. Pernyataan tersebut yaitu X1.1, X1.2, X1.3 dan X1.4. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi positif tapi tidak lebih besar daripada r_{tabel} , maka pernyataan tersebut tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas, normalitas dan hipotesis. Sehingga diperlukan pengujian validitas data selanjutnya dengan menghilangkan item yang tidak valid tersebut.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Lanjutan Untuk Variabel Bebas (X1)

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment (N = 50; $\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
X1.5	0,583	0,235	Valid
X1.6	0,717	0,235	Valid
X1.7	0,895	0,235	Valid
X1.8	0,738	0,235	Valid
X1.9	0,545	0,235	Valid
X1.10	0,842	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan analisis tabel diatas terlihat bahwa data – data telah valid secara keseluruhan sehingga masing-masing variable dapat dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya untuk uji validitas terhadap pelatihan (X2) dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Bebas Pelatihan (X2)

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment (N = 50; $\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
X2.1	0,869	0,235	Valid
X2.2	0,697	0,235	Valid
X2.3	0,667	0,235	Valid
X2.4	0,895	0,235	Valid
X2.5	0,841	0,235	Valid
X2.6	0,848	0,235	Valid
X2.7	0,888	0,235	Valid
X2.8	0,713	0,235	Valid
X2.9	0,803	0,235	Valid
X2.10	0,881	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5, pengujian terhadap setiap variable telah dinyatakan valid artinya variabel – variabel tersebut telah dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Terikat (Y)

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment (N = 50; $\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
Y ₁	0,879	0,235	Valid
Y ₂	0,582	0,235	Valid
Y ₃	0,742	0,235	Valid
Y ₄	0,925	0,235	Valid
Y ₅	0,941	0,235	Valid

Y ₆	0,921	0,235	Valid
Y ₇	0,941	0,235	Valid
Y ₈	0,859	0,235	Valid
Y ₉	0,778	0,235	Valid
Y ₁₀	0,671	0,235	Valid
Y ₁₁	0,940	0,235	Valid
Y ₁₂	0,891	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Uji reliabilitas (keandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel tergantung. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan program SPSS ver. 20.0 for Windows. Begitu pula pendapat secara teori menurut Nazir (1983 : 172) suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat tersebut mantap. Dapat diartikan bahwa alat tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat juga diramalkan (*predictability*).

Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* (α), jika nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra, 1996 : 305). Hasil perhitungan dengan SPSS ditunjukkan pada table berikut ini :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Total_X1valid	83.8200	288.518	.887	.951
Total_X2	69.2800	151.838	.932	.838
Total_Y	58.6600	177.045	.917	.823

Dari gambar output diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,931 jika dibandingkan dengan r_{tabel} signifikan dengan nilai $N = 20$ dengan signifikan 5% didapatkan nilai 0,2732. Kesimpulan $\alpha = 0,931 > r_{\text{tabel}} = 0,2732$ artinya variabel telah dapat dikatakan reliable dan terpercaya. Selanjutnya untuk pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.7 per variabel

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1, X2, Y)

Variabel	Alpha	Kesimpulan
X ₁	0,951	Reliabel
X ₂	0,838	Reliabel
Y	0,823	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach (α) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis

lebih lanjut. Dari pengujian terhadap item – item dari sisa pertanyaan terlihat bahwa item – item telah reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1, X, Y) Lanjutan

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X1.5	0.974	0.600	Reliabel
2	X1.6	0.973	0.600	Reliabel
3	X1.7	0.972	0.600	Reliabel
4	X1.8	0.974	0.600	Reliabel
5	X1.9	0.974	0.600	Reliabel
6	X1.10	0.972	0.600	Reliabel
7	X2.1	0.972	0.600	Reliabel
8	X2.2	0.973	0.600	Reliabel
9	X2.3	0.973	0.600	Reliabel
10	X2.4	0.972	0.600	Reliabel
11	X2.5	0.972	0.600	Reliabel
12	X2.6	0.972	0.600	Reliabel
13	X2.7	0.972	0.600	Reliabel
14	X2.8	0.973	0.600	Reliabel
15	X2.9	0.972	0.600	Reliabel
16	X2.10	0.972	0.600	Reliabel
17	Y ₁	0.972	0.600	Reliabel
18	Y ₂	0.973	0.600	Reliabel
19	Y ₃	0.972	0.600	Reliabel
20	Y ₄	0.972	0.600	Reliabel
21	Y ₅	0.972	0.600	Reliabel
22	Y ₆	0.972	0.600	Reliabel
23	Y ₇	0.972	0.600	Reliabel
24	Y ₈	0.973	0.600	Reliabel
25	Y ₉	0.973	0.600	Reliabel
26	Y ₁₀	0.974	0.600	Reliabel
27	Y ₁₁	0.972	0.600	Reliabel
28	Y ₁₂	0.972	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas data, menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti setiap item pernyataan

tersebut telah reliabel. Dapat dilihat pada tabel data yang telah diolah dengan bantuan SPSS 20.0 for windows Cronbach's Alpha bahwa masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata di atas 0.972, itu berarti bahwa tingkat reliabilitas data terhitung tinggi karena telah mendekati angka satu. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dibahas pada bab metodologi penelitian tentang uji reliabilitas dimana nilai reliabel yang mendekati angka 1 dikategorikan tinggi.

E. Metode Analisis Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval (1 - 5)

Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda hal itu dikarenakan untuk variabel **Pendidikan** jumlah indikatornya ada 10 buah, untuk variabel **Pelatihan** jumlah indikatornya ada 10 buah. Dan untuk variabel **Kompetensi** jumlah indikatornya 12 buah. Hal ini menjadi jumlah pernyataan pada kuesioner sama dengan jumlah pernyataan indikatornya, walaupun jumlah indikatornya berbeda saya menggunakan sistem rata rata yang dapat menyamakan jumlah hasil kuesioner untuk dilakukan regresi sehingga tidak perlu menggunakan dummy.

Tabel 3.9
Skala Likert

Skala	Tingkat Penilaian
1	Tidak Setuju (TS)
2	Kurang Setuju (KS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel terikatnya yaitu Kompetensi Guru.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kompetensi Guru

X1 = variabel Pendidikan

X2 = variabel Pelatihan

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien garis regresi

$e = \text{error}$

3. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji hipotesis dengan uji F signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- Bila $\text{Sig.} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak
- Bila $\text{Sig.} > \alpha$ maka H_0 diterima

Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$, untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel *independen* secara bersama sama maupun parsial terhadap variabel *dependen*.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Angka R diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (adjusted R square). Untuk meperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan menu analyze dan sub menu regresion.

Koefisien berganda atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 19 dengan menu analyze dan sub menu compare mean.

Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak (hubungan signifikan)
- Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Penelitian dilakukan di 5(lima) Sekolah Negeri di Kabupaten Karimun, yaitu SMA Negeri 1 Karimun, SMA Negeri 2 Karimun, SMA Negeri 3 Karimun, SMA Negeri 4 Karimun dan SMA Negeri 1 Kundur. Dan hasil Penelitian disajikan sebagai berikut :

1. Profil Sekolah

a. SMA Negeri 1 Karimun

SMA Negeri 1 Karimun didirikan pada tanggal 17 Juli Tahun 1967, No. SK 04/KPTS/PGT/TBK/Tahun 1967 dengan luas tanah 9.815 m² (Milik Sendiri). Luas Bangunan 2121 m² dengan Surat Izin Bangunan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Pada tanggal 07 Desember Tahun 1967 SMA Negeri 1 Karimun menjadi Sekolah Negeri dengan No. SK 47/SMA/PP/IV/1967. Sebelumnya sekolah ini bernama SMA Negeri 397 Tanjung Balai Karimun.

SMA Negeri 1 Karimun telah dipimpin oleh 10 Kepala Sekolah dari tahun 1967 s/d sekarang dan telah menamatkan banyak alumni. Gedung SMA Negeri 1 Karimun terbagi menjadi 2 yaitu Lokal Kapling dan Lokal Balai. Pada tahun 2008 gedung sekolah menjadi satu lokasi yang terletak di Kapling.

Sebagai salah satu SMA Negeri yang mempunyai reputasi dalam memberikan pelayanan pendidikan khususnya di Tanjungbalai Karimun yang saat ini maju semakin cepat dalam era globalisasi, sehingga dapat menjawab tantangan dalam

terciptanya Sumber Daya Manusia yang handal karena diperkirakan di masa mendatang akan dibutuhkan sangat banyak SDM khususnya dibidang IPTEK.

b. SMA Negeri 2 Karimun

SMA Negeri 2 Karimun Berdiri pada Tahun 1991. SMA Negeri 2 ini termasuk SMA Negeri Pertama berdiri setelah SMAN 1 Karimun. Beralamat di Jl. Raja Oesman, Kelurahan Sungai Lakam Barat-Kecamatan Karimun. Dan Dipimpin Drs. RUSTAM.

c. SMA Negeri 3 Karimun

SMA Negeri 3 Karimun mulai beroperasi pada Tahun Pelajaran (TP) 2001/2002. Pada awalnya sebagai 'kelas jauh' SMA Negeri 1 Karimun karena belum memiliki gedung sendiri. Belajarnya waktu itu sore, di gedung SMA Negeri 1 Karimun. Para guru, sebagian adalah guru honor (non PNS) antara lain Yulius, Heri Hariono, Iwan, dll. Guru negeri baru satu orang yang merangkap sebagai Plt (Pelaksana Tugas) Kepala Sekolah yakni Dra. Heni Riawati (Ibu Pab). Juga dibantu oleh beberapa orang guru SMA Negeri 1 sendiri. Pada tahun pertama itu jumlah siswanya sebanyak 48 orang, untuk satu rombel (rombongan belajar).

Memasuki tahun ke-2 (TP 2002/ 2003) proses belajar- mengajar mulai menggunakan gedung sendiri yang berlokasi di Parit Benut, Kelurahan Sungai Raya, Kecamatan Meral, Karimun (seperti sekarang). Dengan enam ruang kelas belajar (RKB) yang dibangun pemerintah di tahap awal ini, ditambah satu gedung untuk ruang guru, ruang TU dan ruang Kepala Sekolah, SMA Negeri 3 Karimun mulai beroperasi secara normal. Belajarnya pun mulai di pagi hari, sebagaimana mestinya. Kepala Sekolah dan majelis guru bahu-membahu bekerjasama membenahi sekoloah

baru ini. Dan satu demi satu guru negeri (PNS) diangkat pemerintah untuk menjadi guru dan pegawai TU (Tata Usaha).

d. SMAN 4 Kabupaten Karimun

SMA Negeri 4 (Binaan) Karimun Awalnya Merupakan Kelas Binaan Yang Dipercayakan Pelaksanaannya Pada SMA Negeri 1 Karimun Pada Tahun Pelajaran 2001/2002. Pada Tahun Pelajaran 2003/2004, Kelas Binaan Dijadikan SMA Negeri 4 (Binaan) Karimun Dengan Menempati Unit Gedung Baru Di Jl.Sei.Bati, Kecamatan Tebing, Kabupaten Karimun, Atau Pada Tepatnya Yaitu Tanggal 29 Juli 2002.

Walaupun Waktu Itu SMA Negeri 4 (Binaan) Karimun Memiliki Ruang Dan Fasilitas Yang Terbatas, Namun SMA Negeri 4 (Binaan) Karimun Dapat Bersaing Dengan SMA Atau Yang Sederajat Dalam Bidang Prestasi Baik Akademik Dan Non-Akademik, Hingga Kini Dimana SMA Negeri 4 (Binaan) Karimun Sudah Mengalami Banyak Perkembangan Dari Tahun Ke Tahun.

e. SMAN 1 Kundur

SMA Negeri 1 Kundur berdiri pada tahun 1983, dengan tujuan untuk menampung lulusan SLTP di Kecamatan Kundur pada tahun 1983-1984. Pada awal berdirinya, sekolah ini bernama SMA Negeri 1 Tanjungbatu, yang berdiri diatas tanah milik Saudara Tongsan atau Hasan yg terletak di Jalan Sawang KM. 4 Tanjungbatu Barat berdasarkan SK Hak Pakai tanggal 22 Desember 1964 No. KAD 180 / II / 5K / 1964 dan Hak Pakai No. 936 / II / 1964, dengan lahan seluas 12.750 m2.

SMA Negeri 1 Kundur diresmikan pada tanggal 5 September 1983 dengan 3 ruang belajar pertama dan Kepala Sekolah pertama dijabat oleh Bapak Suparjo SUK, BA hingga 19 September 1993. Sampai pada saat ini telah terjadi beberapa pergantian

Kepala Sekolah yang memimpin di SMA Negeri 1 Kundur, dan yang menjabat pada saat ini adalah Bapak Sugiman, S.Pd yang menjabat mulai 12 Desember 2008.

Misi dari SMAN 1 Kundur yaitu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dalam upaya meningkatkan proses dan hasil pembelajaran., menumbuh kembangkan semangat keunggulan dan benalar sehat kepada para peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan sehingga memiliki kemauan yang kuat untuk terus maju, meningkatkan komitmen seluruh tenaga kependidikan terhadap tugas pokok dan fungsinya, memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah dan terakhir adalah mengupayakan dan meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler berorientasi pada lingkungan sekolah dan masyarakat yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, minat dan bakat siswa, dengan misi tersebut akan memberikan arah terhadap pencapaian tujuan dari SMAN 1 Kundur sendiri.

SMAN 1 Kundur telah banyak menuai prestasi baik akademik maupun budaya diantaranya Peringkat 1 Lomba Cerdas Cermat TAP MPR Se-Kabupaten Karimun., Peringkat 1 Lomba Cerdas Cermat TAP MPR Se-Provinsi Kepulauan Riau, Peringkat 7 Lomba Cerdas Cermat TAP MPR Tingkat Nasional terakhir menjadi Juara Festival Film Revolusi Mental.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan disini adalah meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan peneliti

untuk mengadakan analisis. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	12	24%
2	Perempuan	38	76%
TOTAL		50	100%

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa sebanyak 12 orang (24%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 38 orang (76%) responden berjenis kelamin perempuan, dapat disimpulkan bahwa responden guru sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan. Bila dibandingkan berdasarkan data nasional yaitu Pusat Data dan Statistik Kemdikbud Tahun 2015/2016, profesi guru memang lebih banyak didominasi oleh wanita, hal ini juga dianggap wajar dikarenakan wanita dianggap lebih tepat menjadi guru karena tugasnya dalam mendidik, mengasuh dan menjaga anak.

b. Karakteristik Umur

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	30 – 35	2	4%
2	36 – 40	3	6%
3	41 – 45	12	24%
4	46 – 50	18	36%
5	51 – 55	11	22%
6	56 – 60	4	8%
TOTAL		50	100%

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa sebanyak 18 orang (36%) responden berumur antara 46-50 Tahun, 11 orang (22%) responden berumur antara 51-55, 12 orang (24%) responden berumur antara 41 sampai dengan 45, 4 orang (8%) responden berumur 56 – 60 sementara responden berumur 30-35 dan 36 sampai dengan 40 berjumlah 2 (4%) dan 3 (6%) responden, dapat disimpulkan bahwa responden guru sebagian besar adalah memiliki umur antara 46 sampai dengan 50.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	S1	30	60%
2	S2	6	12%
3	Sarjana Pendidikan	14	28%
TOTAL		50	100%

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa sebanyak 30 orang (60%) responden memiliki latar belakang sarjana bukan pendidikan, sebanyak 6 orang (12%) responden memiliki latar belakang pasca sarjana bukan pendidikan dan 14 orang (28%) responden memiliki latar belakang sarjana maupun pasca sarjana pendidikan, dapat disimpulkan bahwa responden guru sebagian besar adalah memiliki latar belakang sarjana.

d. Karakteristik Diklat

Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Diklat yang diikuti

No	Diklat yang diikuti	Jumlah Responden	Percentage
1	Belum Pernah	5	10%
2	Satu Kali	10	20%
3	Dua Kali	20	40%
3	Diatas Dua Kali	15	30%
TOTAL		50	100%

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa sebanyak 50 orang (10%) responden belum pernah mengikuti diklat sama sekali, sebanyak 10 orang (20%) responden baru satu kali mengikuti diklat, sebanyak 20 orang (40%) responden sudah dua kali mengikuti diklat dan 15 orang (30%) yang telah mengikuti diklat lebih dua kali, dapat disimpulkan bahwa responden guru sebagian besar yang telah mengikuti diklat kurang dari dua kali.

B. HASIL

1. Penyajian Data

a. Data Pendidikan Guru

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Karimun, SMA Negeri 2 Karimun, SMA Negeri 3 Karimun, SMA Negeri 4 Karimun dan SMAN 1 Kundur. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang pendidikan Guru dalam pengaruhnya terhadap kompetensinya. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada guru.

Untuk menjangking data penulis sebarakan angket kepada responden sebanyak 50 orang. Agar lebih mudah melihat hasil penelitian ini penulis akan sajikan dalam bentuk Rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Angket tentang Pendidikan

No	Pernyataaan	Alternatif Jawaban					JUMLAH
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pendidikan dan Pengetahuan saya sesuai dengan Bidang Pekerjaan yang saya jalani	12 24%	28 56%	4 8%	6 12%	0 0%	50 100%
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan Mata Pelajaran yang saya ajarkan	10 20%	28 56%	2 4%	10 20%	0 0%	50 100%
3	Pendidikan Tambahan diperlukan untuk meningkatkan Penguasaan Pekerjaan	10 20%	29 58%	10 20%	1 2%	0 0%	50 100%
4	Pendidikan Tambahan diperlukan secara berkala diberikan	5 10%	21 42%	9 18%	10 20%	5 10%	50 100%
5	Pendidikan tidak sesuai Standarisasi yang dipersyaratkan, dan perlu di tingkatkan lagi	10 20%	21 42%	9 18%	10 20%	0 0%	50 100%
6	Pendidikan Saya sudah sesuai dengan Standarisasi yang dipersyaratkan	15 30%	27 54%	8 16%	0 0%	0 0%	50 100%
7	Setelah Mengikuti Pendidikan, Saya semakin mampu melaksanakan pekerjaan	10 20%	17 34%	14 28%	9 18%	0 0%	50 100%
8	Pendidikan dapat mempersiapkan diri saya untuk promosi jabatan	10 20%	12 24%	7 14%	11 22%	10 20%	50 100%
9	Pendidikan membantu saya dalam meningkatkan profesionalisme	10 20%	25 50%	5 10%	10 20%	0 0%	50 100%
10	Pendidikan Tambahan membuat saya lebih memahami secara spesifik tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam mengajar	15 30%	22 44%	12 24%	1 2%	0 0%	50 100%
JUMLAH		107	230	80	68	15	

Berdasarkan tabel di atas yang menjawab sangat setuju sebanyak 107, setuju 230, cukup setuju 80, kurang setuju 68 dan tidak setuju 15. Angket yang sudah disebarakan berjumlah 50 rangkap sesuai dengan jumlah responden penelitian, kemudian data yang telah diperoleh diolah dengan alternatif jawaban TS diberi bobot 1, KS diberi bobot 2, CS diberi bobot 3, S diberi bobot 4 dan SS diberi bobot 5. Setiap responden menjawab 10 pernyataan tentang pendidikan guru kemudian bobot dijumlahkan lalu dirata-rata. Berdasarkan hal tersebut nilai F didapat sebagai berikut : $(15 \times 1) + (68 \times 2) + (80 \times 3) + (230 \times 4) + (107 \times 5) = 1846$ sementara nilai N didapat sebagai berikut $(15+68+80+230+107) \times 5 = 2500$

Setelah diketahui skor F dan N, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk mendapatkan persentasenya. Adapun rumusnya adalah

$$\begin{aligned} P &= \frac{F}{N} \times 100\% \\ &= 1846/2500 \\ &= 73,84\% \end{aligned}$$

Melihat hasil perhitungan di atas bahwa diklat guru sebesar 73,84% tergolong Tinggi. oleh karena itu terjawablah rumusan masalah tentang Aktivitas mengikuti pendidikan. Sementara jika dilihat perhitungan skor, maka dapat ditentukan kategori tanggapan responden guru terhadap pendidikan adalah sebagai berikut ini.

Tabel 4.6
Penyebaran Frekuensi Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Percentage
Sangat Setuju	107	21,4%
Setuju	230	46,00%
Cukup Setuju	80	16,00%
Kurang Setuju	68	13,60%

Tidak Setuju	15	3,00%
Jumlah	500	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel Pendidikan menunjukkan bahwa responden sebagian besar menanggapi persetujuannya terhadap variabel pendidikan. Responden banyak berpendapat bahwa pendidikan merupakan awal dari peningkatan kompetensinya.

b. Data Pelatihan Guru

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di 5(lima) SMA Negeri yaitu SMA Negeri 1 Karimun, SMA Negeri 2 Karimun, SMA Negeri 3 Karimun, SMA Negeri 4 Karimun dan SMA Negeri 1 Kundur. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang pelatihan. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada guru.

Untuk menjangkau data penulis sebar angket kepada responden sebanyak 50 orang. Agar lebih mudah melihat hasil penelitian ini penulis akan sajikan dalam bentuk Rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Angket tentang Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					JUMLAH
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan	5 10%	25 50%	10 20%	6 12%	4 8%	50 100%
2	Setelah mengikuti Pelatihan ilmu pengetahuan saya meningkat	14 28%	27 54%	2 4%	1 2%	6 12%	50 100%
3	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan profesionalisme	10 20%	31 62%	3 6%	1 2%	5 10%	50 100%

No	Pernyataaan	Alternatif Jawaban					JUMLAH
		SS	S	CS	KS	TS	
4	Untuk mengembangkan kemampuan setiap tahun saya mengikuti Pelatihan.	10 20%	19 38%	12 24%	4 8%	5 10%	50 100%
5	Setelah mengikuti Pelatihan saya merasakan adanya perubahan pengetahuan yang positif	10 20%	12 24%	15 30%	13 26%	0 0%	50 100%
6	Pelatihan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menumbuhkan motipasi kerja saya	12 24%	24 48%	9 18%	5 10%	0 0%	50 100%
7	Dengan Pelatihan pekerjaan saya dan guru yang lain dapat terkordinasi dengan baik	19 38%	12 24%	9 18%	10 20%	0 0%	50 100%
8	Setelah mengikuti Pelatihan komunikasi saya dengan kepala sekolah dan guru lain semakin baik	15 30%	13 26%	12 24%	10 20%	0 0%	50 100%
9	Setelah mengikuti Pelatihan loyalitas saya terhadap sekolah menjadi semakin baik	21 42%	14 28%	15 30%	0 0%	0 0%	50 100%
10	Pelatihan dapat mempersiapkan diri saya untuk promosi jabatan	6 12%	24 48%	5 10%	5 10%	10 20%	50 100%
J U M L A H		122	201	92	55	30	

Berdasarkan tabel di atas yang menjawab sangat setuju sebanyak 122, setuju 201, cukup setuju 92, kurang setuju 55 dan tidak setuju 30. Untuk menganalisa data Pelatihan dilihat dari jawaban angket. Angket yang sudah disebarakan berjumlah 50 rangkap sesuai dengan jumlah responden penelitian, kemudian data yang telah diperoleh akan diolah pada bab ini. Alternatif jawaban TS diberi bobot 1, KS diberi bobot 2, CS diberi bobot 3, S diberi bobot 4 dan SS diberi bobot 5. Setiap responden menjawab 10 pernyataan tentang pendidikan guru kemudian bobot dijumlahkan lalu dirata-rata. Berdasarkan hal tersebut nilai F didapat sebagai berikut : $(30 \times 1) + (55 \times$

$$2) + (92 \times 3) + (201 \times 4) + (122 \times 5) = 1830 \text{ sementara nilai } N \text{ didapat sebagai berikut}$$

$$(30+55+92+201+122) \times 5 = 2500$$

Setelah diketahui skor F dan N, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk mendapatkan persentasenya. Adapun rumusnya adalah

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$= 1830/2500$$

$$= 73,20\%$$

Melihat hasil perhitungan di atas bahwa diklat guru sebesar 73,20 % tergolong Tinggi. oleh karena itu terjawablah rumusan masalah tentang Aktivitas mengikuti pelatihan.

Tabel 4.8
Penyebaran Frekuensi Pelatihan

Kategori	Frekuensi	Percentage
Sangat Setuju	122	24,4%
Setuju	201	40,20%
Cukup Setuju	92	18,40%
Kurang Setuju	55	11,00%
Tidak Setuju	30	6,00%
Jumlah	500	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel Pelatihan menunjukkan bahwa responden sebagian besar menanggapi persetujuannya terhadap variabel pelatihan. Hal ini disebabkan bahwa pelatihan dianggap oleh para responden guru sebagai pembekalan yang cukup dalam peningkatan kompetensinya. Pelatihan juga dipandang sebagai hal yang penting dalam menambah wawasan para guru sehingga dapat dikatakan para guru sangat terbantu memberikan alternative metode pembelajaran bagi para siswa.

c. Data Kompetensi Guru

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Karimun, SMA Negeri 2 Karimun, SMA Negeri 3 Karimun, SMA Negeri 4 Karimun dan SMA Negeri 1 Kundur. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang Kemampuan Kerja Guru. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada guru.

Untuk menjangkau data penulis sebar angket kepada responden sebanyak 50 orang. Agar lebih mudah melihat hasil penelitian ini penulis akan sajikan dalam bentuk Rekap sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Angket tentang Kompetensi

No	Pernyataaan	Alternatif Jawaban					JUMLAH
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Dalam melaksanakan tugas saya termotivasi untuk mampu berinisiatif dan bertindak inofatif	10 20%	27 54%	8 16%	5 10%	0 0%	50 100%
2	Motivasi saya menurun ketika saya memiliki permasalahan di luar lingkungan kerja	6 12%	28 56%	6 12%	10 20%	0 0%	50 100%
3	Saya hadir tepat waktu di sekolah sesuai jam kerja	10 20%	15 30%	15 30%	10 20%	0 0%	50 100%
4	Setiap hari saya berusaha untuk disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru	14 28%	25 50%	1 2%	10 20%	0 0%	50 100%
5	Saya mampu memanfaatkan potensi yang saya miliki	17 34%	23 46%	10 20%	0 0%	0 0%	50 100%
6	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki	16 32%	24 48%	0 0%	10 20%	0 0%	50 100%
7	Dalam proses KBM saya mencari metode yang lebih efektif dan menarik perhatian siswa	17 24%	23 46%	10 20%	0 0%	0 0%	50 100%
8	Keterampilan mengajar yang	11	32	7	0	0	50

No	Pernyataaan	Alternatif Jawaban					
		SS	S	CS	KS	TS	JUMLAH
	saya miliki tidak dapat membuat suasana kelas menjadi lebih baik	22%	62%	14%	0%	0%	100%
9	Sebelum pengajaran dimulai saya membuat satuan pembelajaran (satpel) dan prigram tahunan	19 38%	31 62%	0 0%	0 0%	0 0%	50 100%
10	Sebelum mengajar saya terlebih dahulu mempersiapkan diri	10 20%	30 60%	10 20%	0 0%	0 0%	50 100%
11	Saya menyajikan materi pelajaran sesuai dengan satpel yang sudah saya buat	12 24%	28 56%	10 20%	0 0%	0 0%	50 100%
12	Sebelum proses KBM dimulai saya mempelajari materi terlebih dahulu	10 20%	26 32%	4 8%	10 20%	0 0%	50 100%
JUMLAH		152	312	81	55	0	

Berdasarkan tabel di atas yang menjawab sangat setuju sebanyak 152, setuju 312, cukup setuju 71, kurang setuju 55 dan tidak setuju 0. Angket yang sudah disebarkan berjumlah 50 rangkap sesuai dengan jumlah responden penelitian, kemudian data yang telah diperoleh akan diolah pada bab ini. Alternatif jawaban TS diberi bobot 1, KS diberi bobot 2, CS diberi bobot 3, S diberi bobot 4 dan SS diberi bobot 5. Setiap responden menjawab 12 pernyataan tentang pendidikan guru kemudian bobot dijumlahkan lalu dirata-rata. Berdasarkan hal tersebut nilai F didapat sebagai berikut : $(0 \times 1) + (55 \times 2) + (81 \times 3) + (312 \times 4) + (152 \times 5) = 2361$ sementara nilai N didapat sebagai berikut $(0+55+81+312+152) \times 5 = 3000$

Setelah diketahui skor F dan N, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk mendapatkan persentasenya. Adapun rumusnya adalah

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{F}{N} \times 100\% \\
 &= 2361/3000 \\
 &= 78,70\%
 \end{aligned}$$

Melihat hasil perhitungan di atas bahwa kompetensi guru sebesar 78,70 % tergolong Tinggi. oleh karena itu terjawablah rumusan masalah tentang kompetensi.

Tabel 4.10
Penyebaran Frekuensi Kompetensi

Kategori	Frekuensi	Percentage
Sangat Setuju	152	25,33%
Setuju	312	52,00%
Cukup Setuju	81	13,50%
Kurang Setuju	55	9,17%
Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	600	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas Kompetensi menunjukkan bahwa responden sebagian besar sebagian besar responden (atau lebih dari 70 persen) responden berpendapat mempunyai kompetensi yang baik atau memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tabel 4.11
Data Hasil Uji Kompetensi Guru
Sebelum dan Setelah mengikuti Diklat

NO	NAMA	NIP.	GOL.	ASAL SEKOLAH	PRE-TEST	POST-TEST
1	Drs. RUSTAM	19590704 198802 1 003	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	30	64
2	Dra. ZAITA	19631115 199103 2 005	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	22	55
3	H. HARIZON, S.Pd. M.MPd	19641201 199001 1 002	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	27	65
4	Dra. DESHARAY NAZRI	19681222 199403 2 007	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	30	60
5	Dra. SITI NAISAH	19670424 199403 2 009	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	41	67
6	Dra. LIESTIANA PUJI ASTUTI	19661230 199303 2 011	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	61	79
7	Dra. ELLY KASIM	19671210 199203 2 005	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	15	60
8	Dra. ETI LINSIANA	19671019 199512 2 002	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	24	66

9	Dra. ESLINDA SUHARTINI	19660910 199512 2 003	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	24	60
10	EFRINA PARMAWATI, S.Pd	19690221 199203 2 007	IV.a	SMAN 2 KARIMUN	38	66
11	Drs.H.M.RASYID NUR,MM	195704111984031007	IV.b	SMAN 3 KARIMUN	24	58
12	Drs. MULYADARMAWAN	196605251998021002	IV.a	SMAN 3 KARIMUN	35	73
13	LESTINA ARIZA, S.Pd	197101101995122003	III.d	SMAN 3 KARIMUN	27	67
14	REFNIWATI, S.Pd, MMPd	196902142003122006	III.d	SMAN 3 KARIMUN	44	80
15	MEGA SURSANTI, S.Pd	197202162005022002	III.c	SMAN 3 KARIMUN	41	77
16	KATMINEM, S.Pd	196908022005022005	III.c	SMAN 3 KARIMUN	33	67
17	FARIDA DEWI SORMIN, S.Pd	198112102005022004	III.c	SMAN 3 KARIMUN	26	64
18	PONILAWATI, S.Ag, MMPd	196909212006042008	III.c	SMAN 3 KARIMUN	61	79
19	SARUDDIN, S.Pd	197208062006041021	III.c	SMAN 3 KARIMUN	29	68
20	DESSERIYANI, S.Pd, MMPd	197612092006042030	III.c	SMAN 3 KARIMUN	30	69
21	H. RIADY , M.MPd	19620407 198803 1 013	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	26	60
22	Dra. Hj. SRI ERNAWATI	19610725 198802 2 000	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	27	56
23	Dra. Hj. SITI ALWIYANAH	19631011 198903 2 006	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	22	59
24	Dra. MAZNAH, M.MPd.	19650303 199010 2 002	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	20	63
25	Dra. Hj. RISNA SURYATI	19600416 198303 2 011	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	20	55
26	Dra. Hj. JUNIATIS	19660622 199103 2 009	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	19	57
27	Dra. Hj. MERY SANDRA	19670417 199203 2 008	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	32	63
28	MARYATI MANURUNG, S.Pd. Ek	19600422 198503 2 006	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	22	60
29	LILI PURWATI, SPd	19630130 198803 2 003	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	33	45
30	R. AZIZAH, S.Pd. Ek	19620626 198803 2 012	IV.a	SMAN 1 KARIMUN	22	54
31	Dra. Hj. HENI RIAWATI, MM	19640802 198903 2 016	IV.a	SMAN 4 KARIMUN	18	59
32	RAHMIATI, S.Pd	19730808 200212 2 005	IV.a	SMAN 4 KARIMUN	32	62
33	SYAMRIYANNA, S.Pd	19770131 200312 2 005	III.d	SMAN 4 KARIMUN	29	50
34	ERLADEWI, S.Si, M.Pd	19700712 200312 2 010	III.d	SMAN 4 KARIMUN	26	63

35	RINAWATI, S.Pd	19710801 200502 2 003	III.d	SMAN 4 KARIMUN	15	55
36	ESRUL HAIZAH, S.Ag	19720815 200502 2 004	III.d	SMAN 4 KARIMUN	30	66
37	RENI MULYANA, S.Pd	19750203 200502 2 004	III.d	SMAN 4 KARIMUN	20	56
38	RIANA SAFITRI, S.Pd	19820625 200502 2 003	III.c	SMAN 4 KARIMUN	24	50
39	EVA IRAWATY S., S.Pd	19750508 200604 2 029	III.c	SMAN 4 KARIMUN	21	55
40	RAHMA SABIYANTI, S.Pd	19740831 200604 2 007	III.c	SMAN 4 KARIMUN	39	69
41	SURAT, S.Ag	19630211 198710 1 001	IV.a	SMAN 1 KUNDUR	37	70
42	NORHAZANI, S.Pd	19701204 199802 2 002	IV.a	SMAN 1 KUNDUR	15	63
43	SYAFRIZALMAN, M.Pd	19711127 199802 1 004	IV.a	SMAN 1 KUNDUR	25	66
44	MEMME NINI, M.Pd	19750630 200212 2 005	III.d	SMAN 1 KUNDUR	32	73
45	RINDU MARITO N. S.Sos	19800929 200604 1 011	III.b	SMAN 1 KUNDUR	42	64
46	ISRA PUTRA, S.Pd	19730718 200604 1 004	III.c	SMAN 1 KUNDUR	35	66
47	ABU HASAN, S.Pd	19660203 200701 1 029	III.b	SMAN 1 KUNDUR	45	79
48	SLAMET RIJADIN, S.Pd	19670322 200701 1 020	III.b	SMAN 1 KUNDUR	29	63
49	UMI HASANAH, S.Ag	19700216 200701 2 016	III.b	SMAN 1 KUNDUR	33	68
50	ZUZIYANTI, M.Pd.I	19820611 200801 2 009	III.b	SMAN 1 KUNDUR	24	65

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji kompetensi yang dilakukan terhadap guru-guru SMA di Kabupaten Karimun sebelum dan sesudah mengikuti Diklat menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Dimana semua guru (100%) setelah mengikuti diklat mengalami peningkatan nilai yang didapat dibandingkan sebelum mengikuti diklat.

C. PEMBAHASAN

Multikolinieritas dapat diukur dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan

suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas dapat dilakukan SPSS dan menghasilkan output sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.634	2.383		6.141	.000		
	Pendidikan	.423	.221	.233	1.914	.062	.226	4.416
	Pelatihan	.636	.109	.707	5.812	.000	.226	4.416

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa besaran VIF untuk masing-masing variabel bebas terlihat berada di bawah angka 10 atau berkisar 4 demikian pula nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi korelasi (tidak terjadi multikolinieritas).

Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat sebaran distribusi data dari masing-masing variabel penelitian. Untuk selanjutnya berdasarkan distribusi tersebut akan ditentukan teknik analisis statistik yang tepat. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan one sample *Kolmogorov Smirnov* test, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data tidak

terdistribusi dengan normal (Santoso, 2001). Pada tabel 4.3 dapat dilihat hasil uji normalitas untuk item-item pernyataan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pendidikan	Pelatihan	Kompetensi
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	22.0600	36.60	47.22
	Std. Deviation	4.52841	9.147	8.227
Most Extreme Differences	Absolute	.210	.225	.122
	Positive	.210	.186	.122
	Negative	-.105	-.225	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.488	1.591	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024	.013	.444

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov diperoleh lebih besar dari 0.05. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan tentang Pendidikan hasil uji normalitas menunjukkan angka 1,488, pernyataan tentang Pelatihan hasil uji normalitas menunjukkan angka 1,591 dan untuk pernyataan mengenai kompetensi ditunjukkan dengan angka 0.864. Angka tersebut menunjukkan bahwa semua data baik itu telah berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan analisis regresi linear berganda berikut ini akan peneliti sajikan hasil dari olahan data dengan menggunakan bantuan computer SPSS for windows dari variabel yang dianalisis. Setelah pengelolaan data, hasil regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	2.383		6.141	.000
	Pendidikan	.423	.221	.233	1.914	.062
	Pelatihan	.636	.109	.707	5.812	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Variabel terikat (dependen) pada regresi ini adalah Y sedangkan variabel bebasnya adalah X1 dan X2. Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat model persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 14,634 + 0,423 X_1 + 0,636 X_2$$

Nampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel X1 dan X2. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta = Nilai konstanta (a) adalah 14,634. Artinya jika tingkat pendidikan, dan pelatihan nilainya adalah 0 maka kompetensi guru nilainya positif, yaitu 14,634
- 2) B1 = Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (b1) bernilai positif yaitu 0,423. Artinya bahwa setiap peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1,00 maka kompetensi guru juga akan meningkat sebesar 0,423 dan sebaliknya jika faktor tingkat pendidikan turun 1.00 maka kompetensi guru akan turun sebanyak 0,423

- 3) B_2 = Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_2) bernilai positif yaitu 0,636. Artinya bahwa setiap peningkatan pengalaman mengajar sebesar 1,00 maka kompetensi guru akan meningkat sebesar 0,636 dan sebaliknya jika faktor pengalaman mengajar turun 1,00 maka tingkat pendidikan akan turun sebesar 0,636

b. Uji Hipotesis Pengujian Secara Parsial

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh per variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel tingkat pendidikan dan pelatihan guru terhadap kompetensi guru secara parsial. Hasil uji T dilihat dari tabel berikut :

Hipotesis	Variabel	T hitung	Sig.	T tabel
terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap kompetensi guru	Pendidikan (X1)	1.914	0.062	1.672
terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kompetensi guru	Pelatihan (X2)	5.812	0.000	1.672

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji t ini adalah H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel dan signifikansinya $<$ 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis diatas menggunakan uji parsial (Uji t) diperoleh t hitung sebesar 1,914 dengan nilai signifikansinya 0,062. Nilai Signifikan diatas 0.050 berarti tingkat kepercayaan 95%. Hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yakni $1,914 > 1,672$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (individual) hipotesis H_a berbunyi “Ada pengaruh yang positif signifikan pendidikan terhadap kompetensi Diterima.

Kemudian untuk menguji pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru dimana H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif signifikan pelatihan terhadap kompetensi guru dan H_a : Ada pengaruh yang positif signifikan pelatihan terhadap kompetensi.

Hasil hipotesis diatas menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh t hitung sebesar (5,812) dengan nilai signifikansinya 0,000. Hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,8122 > 1,690$ dengan tingkat signifikansinya 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Oleh karena itu dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel pelatihan (parsial) berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (individual) Hipotesis H_a yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif signifikan pelatihan terhadap kompetensi guru adalah Diterima.

b. Uji Hipotesis Pengujian Secara Simultan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru.

H_0 : Tidak ada Pengaruh yang positif pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi guru

H_a : Ada pengaruh yang positif signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi

Pengujian menggunakan Uji F dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi hipotesis secara simultan variabel tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2794.869	2	1397.435	125.892	.000 ^a
	Residual	521.711	47	11.100		
	Total	3316.580	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menunjukkan apakah variabel bebas X_1, X_2 (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Y (kompetensi guru) digunakan Uji F. pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan menggunakan uji simultan (uji F) ini adalah H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0,05. Dari tabel di atas pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh F hitung (125.892) dengan nilai signifikansinya 0,000. Hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan F hitung $>$ F tabel yakni $125.892 >$ 3,20 sedangkan signifikansi (0,000) dari alpha taraf 5% atau 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru” dan hipotesis secara simultan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi “tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi” dan hipotesis secara simultan ditolak. Jadi uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini bahwa

variabel bebas Pendidikan dan pelatihan (X1, X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kompetensi Guru (Y).

Dari beberapa hasil pengujian hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Kompetensi Guru (Y). Sedangkan variabel pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kompetensi Guru (Y). Kemudian jika dilihat secara simultan, variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kompetensi Guru (Y).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Squar	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.836	3.332

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui R square sebesar 0,843 hal ini menunjukkan bahwa 84,3 % kontribusi dari variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya 16,7 % merupakan pengaruh dari variabel lain. Hal ini berarti tingkat pendidikan dan pelatihan yang sangat mempengaruhi kompetensi guru tetapi dan factor lain hanyalah sebagian kecil saja.

d. Koefisien Adjusted

Koefisiensi determinasi menunjukkan modal variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dalam menjelaskan variabel dependen (kompetensi guru) angka Ajust R square sebesar 0,836 artinya variabel dependen (pendidikan dan

pelatihan) mampu menjelaskan variabel dependen (kompetensi guru) sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi faktor lain. Jika variabel penelitian ditambah tidak menyebabkan nilai adjusted R2 bertambah.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada Guru SMA di Karimun sangat menunjang pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan guru untuk melakukan tugas dan pekerjaan sesuai standarisasi yang ditentukan. Dari hasil analisis data tersebut juga dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. Koefisien determinasi sebesar 0,843 yang memiliki arti bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru adalah sebesar 84,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pada uji t diketahui kedua variabel baik Pendidikan maupun Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kompetensi guru SMA di Kabupaten Karimun. Untuk Pendidikan dimana t_{hitung} sebesar 1,914 dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $1,914 > 1,672$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (individual) ada pengaruh yang positif signifikan pendidikan terhadap peningkatan kompetensi kemudian juga untuk Pelatihan yang diperoleh t_{hitung} sebesar (5,812) sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,812 > 1,690$ oleh karenanya dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel pelatihan (parsial) berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru.

Hasil penelitian terhadap variabel pendidikan dan pelatihan menunjukan pengaruh signifikan terhadap kompetensi, hal ini sesuai dengan pendapat Piet Sahertian (1994: 73), “Kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan”

Hasil pengujian juga menjelaskan bahwa Guru guru SMA di Kabupaten Karimun merasa pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi terkait tepat sesuai kebutuhan pekerjaan yang ditugaskan, dan hal ini menunjang dan meningkatkan skill, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Penelitian Ismanto (2007) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus. Penelitian ini menyimpulkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus.

Penelitian Muhamad Syaikhul Alim (2009) tentang Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD Di Kabupaten Pekalongan.. Penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kualifikasi pendidikan, keikutsertaan diklat dan sikap pada profesi secara simultan terhadap kompetensi guru PAI SD.

Penelitian Budi Mulyawan (2011) tentang Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. Penelitian ini menyimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Pengalaman dan Pelatihan secara simultan terhadap kompetensi Profesional Guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh yang sangat signifikan dari pendidikan yang dimiliki terhadap peningkatan kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun. Pendidikan yang ditempuh oleh seorang guru menjadi salah satu hal yang menentukan kualitas kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para guru mengakibatkan kompetensi yang dimiliki akan meningkat, karena semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, ilmu akademis yang dimiliki guru tersebut akan semakin luas sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensinya sebagai tenaga pengajar dan semakin banyak bekal yang dimiliki guru untuk melaksanakan tugasnya, sekaligus makin banyak pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan yang dijalani terhadap kompetensi peningkatan kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat keikutsertaan dalam pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi Guru SMA di Kabupaten Karimun.
3. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari hasil uji F

(simultan) yaitu pengujian secara serentak atau bersama-sama antara pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kompetensi guru.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Para guru SMA di Kabupaten Karimun hendaknya terus-menerus melakukan upaya meningkatkan kompetensinya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, aktifitas pembinaan profesional seperti Diklat dan KKG. Pendidikan ini tidak hanya pendidikan formal tetapi juga pendidikan non formal seperti kursus, seminar, lokakarya dan sebagainya serta berupaya memupuk dan mengembangkan sikap profesionalitasnya. Para Guru juga perlu ditumbuh kembangkan semangat untuk menambah pengetahuannya agar tidak tertinggal dari perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)
2. Kepala sekolah hendaknya memberikan dorongan, pembinaan, perhatian, kesempatan dan fasilitasi kepada guru-guru SMA untuk terus meningkatkan kompetensinya. Hal ini bisa direalisasikan dengan secara rutin diberikan Pelatihan peningkatan kompetensi baik yang diadakan sekolah secara mandiri, yang rutin dilakukan dinas terkait ditingkat kabupaten dan propinsi maupun tingkat nasional.
3. Secara rutin kepala sekolah hendaknya melakukan pembinaan kepada guru dan tidak kalah pentingnya kepala sekolah hendaknya merealisasikan dukungan finansial yang memadai dalam RAPBS khusus untuk pembinaan profesional guru.

4. Dinas pendidikan Kabupaten Karimun hendaknya mensinergikan dan mengoordinasikan kebijakan dan program pembinaan profesional guru SMA sehingga tidak terkesan saling lempar tanggung jawab sehingga berakibat penanganan guru tidak terurus dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sudrajat, A. (2007). *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Madrasah*
<http://www.depdiknas.go.id/inlink>
- Sahertian, A.P. (1994). *Profil Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta : Audy Offset
- Bernard, C.L. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA : Harvard University Press
- Lewis, C. (2002). *Lesson Study: A Handbook for Teacher-Led Improvement of Instruction*. Philadelphia: Research for Better Schools
- Lewis, C. (2004) *Does Lesson Study Have a Future in the United States?*. Online: sowi-online.de/journal/2004-1/lesson_lewis.htm
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2005). *Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Depdiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2007 Tentang Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Dessler, G. (2011). *Humana Resource Management. Twelfth Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall

- Mulyasa, E. (2004). *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Cipta Cekas Grafika
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Uno, H.B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Miner, J.B. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Nadler, L and Wiggs, G. (1986). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Sudjana, N. (2002). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution. (1983). *Sosiologi Pendidikan*, Bandung : Jemmars.
- Nitisemito, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kesembilan, Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyana, S. (2007). *Lesson Study (Makalah)*. Kuningan: LPMP-Jawa Barat

- Siagian, S.P. (2006). *Organisasi, Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing
- Sumitro dkk. (2002). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan
- Vendien, C.L. (1985). *Phycical Education Teacher Education*. New York: Chichester Brisbane Toronto Singapore
- Purwadarminto, W.J.S. (1999). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Zamroni. (2001). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing
- Zamroni dan Jalal, F. (2006). Makalah Seminar Nasional Kompetensi Dan Profesionalisme guru. Auditorium Universitas Negeri Medan, 7 November 2006
- Zaiz. R.S. (1986). *Curriculum, Principles and Foundation*. New York: Harper&Row, Publishers.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf>



Lampiran 1 Kuesioner



Kepada Yth :
Responden
Di tempat

Bersama ini saya :

Nama : Muhd Zabur
NIM : 500627618

Dalam rangka untuk penelitian Tesis program Program Pascasarjana Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ Batam, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul *“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA Di Kabupaten Karimun”*

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 10 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhd Zabur

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 - a. 30 – 35
 - b. 36 – 40
 - c. 41 – 45
 - d. 46 – 50
 - e. 51 – 55
 - f. 56 – 60
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. Pendidikan Pasca Sarjana
 - b. Sarjana
 - c. Sarjana Pendidikan

Cara pengisian kuesioner :

Bapak/ibu/saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 1 : Tidak setuju (TS)

Skor/Nilai 2 : Kurang setuju (KS)

Skor/Nilai 3 : Cukup setuju (CS)

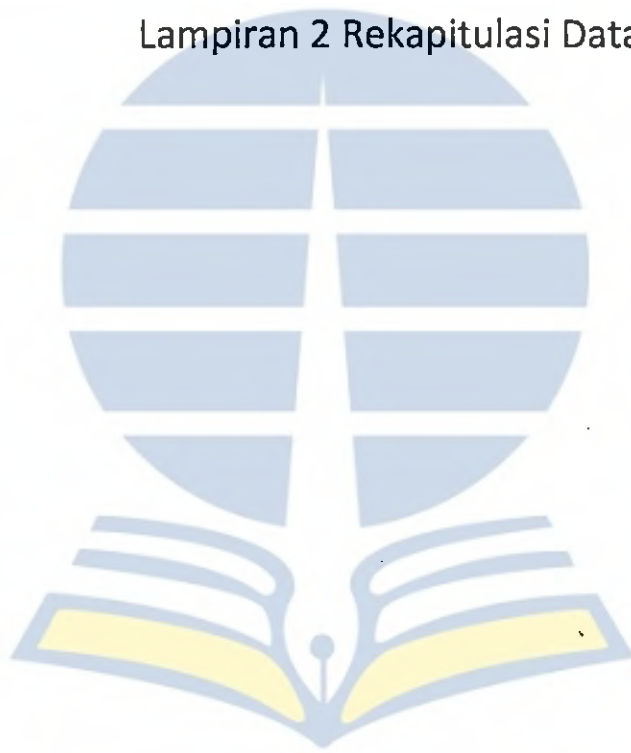
Skor/Nilai 4 : Setuju (S)

Skor/Nilai 5 : Sangat setuju (SS)

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		TS	KS	CS	S	SS
I	Indikator Pendidikan					
1	Pendidikan dan Pengetahuan saya sesuai dengan Bidang Pekerjaan yang saya jalani					
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan Mata Pelajaran yang saya ajarkan					
3	Pendidikan Tambahan diperlukan untuk meningkatkan Penguasaan Pekerjaan					
4	Pendidikan Tambahan diperlukan secara berkala diberikan					
5	Pendidikan tidak sesuai Standarisasi yang dipersyaratkan, dan perlu di tingkatkan lagi					
6	Pendidikan Saya udah sesuai dengan Standarisasi yang dipersyaratkan					
7	Setelah Mengikuti Pendidikan. Saya semakin mampu melaksanakan pekerjaan					
8	Pendidikan dapat mempersiapkan diri saya untuk promosi jabatan					
9	Pendidikan membantu saya dalam meningkatkan profesionalisme					
10	Pendidikan Tambahan membuat saya lebih memahami secara spesifik tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam mengajar					
II	Pelatihan					
1	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan					
2	Setelah mengikuti Pelatihan ilmu pengetahuan saya meningkat					
3	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan profesionalisme					
4	Untuk mengembangkan kemampuan setiap tahun saya mengikuti Pelatihan.					
5	Setelah mengikuti Pelatihan saya merasakan adanya perubahan pengetahuan yang positif					
6	Pelatihan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menumbuhkan motivasi kerja saya					

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		TS	KS	CS	S	SS
7	Dengan Pelatihan pekerjaan saya dan guru yang lain dapat terkoordinasi dengan baik					
8	Setelah mengikuti Pelatihan komunikasi saya dengan kepala sekolah dan guru lain semakin baik					
9	Setelah mengikuti Pelatihan loyalitas saya terhadap sekolah menjadi semakin baik					
10	Pelatihan dapat mempersiapkan diri saya untuk promosi jabatan					
III	Kompetensi					
1	Dalam melaksanakan tugas saya termotivasi untuk mampu berinisiatif dan bertindak inofatif					
2	Motivasi saya menurun ketika saya memiliki permasalahan di luar lingkungan kerja					
3	Saya hadir tepat waktu di sekolah sesuai jam kerja					
4	Setiap hari saya berusaha untuk disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru					
5	Saya mampu memanfaatkan potensi yang saya miliki					
6	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki					
7	Dalam proses KBM saya mencari metode yang lebih efektif dan menarik perhatian siswa					
8	Keterampilan mengajar yang saya miliki tidak dapat membuat suasana kelas menjadi lebih baik					
9	Sebelum pengajaran dimulai saya membuat satuan pembelajaran (satpel) dan program tahunan					
10	Sebelum mengajar saya terlebih dahulu mempersiapkan diri					
11	Saya menyajikan materi pelajaran sesuai dengan satpel yang sudah saya buat					
12	Sebelum proses KBM dimulai saya mempelajari materi terlebih dahulu					

Lampiran 2 Rekapitulasi Data



1. Rekapitulasi Variabel Pendidikan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	44
2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	40
7	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	41
8	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	41
9	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	41
10	5	5	3	1	5	4	4	4	4	4	39
11	5	4	2	1	4	4	3	4	4	4	35
12	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
13	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37
14	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
16	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	36
17	4	4	4	1	4	4	3	2	3	3	32
18	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	31
19	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	32
20	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	32
21	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	32
22	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	32
23	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	32
24	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	32
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
26	4	4	4	4	3	4	2	2	5	2	34
27	4	4	4	4	3	4	2	2	5	3	35
28	4	4	4	4	3	4	2	2	5	3	35
29	4	4	4	4	3	4	2	2	5	3	35
30	4	4	4	4	3	4	2	1	5	4	35
31	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	33
32	4	4	4	4	2	4	2	1	3	4	32
33	4	4	4	4	2	4	2	1	3	4	32
34	4	4	4	4	2	4	2	1	2	4	31
35	4	4	4	4	2	5	4	1	2	4	34
36	4	4	4	4	2	5	4	1	2	4	34
37	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	35
38	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	35
39	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	34
40	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	36
41	3	2	5	4	2	4	4	2	4	4	34
42	3	2	5	4	4	4	4	2	4	5	37
43	3	2	5	4	4	5	4	2	4	5	38

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
44	3	2	5	4	4	5	4	2	4	5	38
45	2	2	5	4	4	5	4	4	4	5	39
46	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	42
47	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	42
48	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	42
49	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	42
50	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	42

2. Rekapitulasi Variabel Pelatihan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	26
18	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	27
19	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	27
20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	27
21	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	26
23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	26
24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
26	2	4	4	2	2	2	2	2	3	1	24
27	1	4	4	2	2	2	2	2	3	1	23
28	1	4	4	2	2	2	2	2	3	1	23
29	1	4	4	2	2	2	2	2	3	1	23
30	1	4	4	1	2	2	2	2	3	1	22
31	2	4	4	1	2	4	2	2	3	1	25
32	2	4	4	1	2	4	2	2	5	1	27
33	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	26

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
34	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	26
35	2	4	4	3	2	4	2	4	4	1	30
36	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	37
37	4	4	4	3	2	4	5	5	5	2	38
38	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	41
39	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	42
40	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	42
41	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	42
42	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	43
43	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	43
44	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	44
45	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
47	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
48	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
49	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
50	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	46

3. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

No	Y1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	35
18	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	35
19	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	35
20	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	36
21	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	36
22	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	35
23	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	35



No	Y1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
24	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	36
25	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	35
26	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	32
27	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	39
28	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	41
29	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	41
30	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	43
31	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
32	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
37	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
38	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
39	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	50
40	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
41	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	51
42	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
43	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
44	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	54
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56
46	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	55
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59



Lampiran 3 Uji Statistik
Instrumen Penelitian



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.5	102.26	424.523	.471	.974
X1.6	101.74	423.870	.769	.973
X1.7	102.32	409.242	.860	.972
X1.8	102.86	406.245	.636	.974
X1.9	102.18	422.232	.534	.974
X1.10	101.86	415.878	.895	.972
X2.1	102.46	408.662	.810	.972
X2.2	102.04	408.692	.718	.973
X2.3	102.08	413.300	.689	.973
X2.4	102.38	403.710	.838	.972
X2.5	102.50	409.480	.794	.972
X2.6	102.02	412.877	.867	.972
X2.7	102.08	403.993	.862	.972
X2.8	102.22	414.665	.651	.973
X2.9	101.76	416.104	.829	.972
X2.10	102.66	399.004	.823	.972
Y1	102.04	415.100	.842	.972
Y2	102.28	417.308	.706	.973
Y3	102.38	410.200	.817	.972
Y4	102.02	409.122	.831	.972
Y5	101.74	419.462	.856	.972
Y6	101.96	409.468	.810	.972
Y7	101.74	419.462	.856	.972
Y8	101.80	425.265	.804	.973
Y9	101.50	430.010	.752	.973
Y10	101.88	432.720	.467	.974
Y11	101.84	421.362	.864	.972
Y12	102.16	409.280	.861	.972

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.634	2.383		6.141	.000	
	Pendidikan	.423	.221	.233	1.914	.062	.226
	Pelatihan	.636	.109	.707	5.812	.000	.226

a. Dependent Variable: Kompetensi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi	47.22	8.227	50
Pendidikan	22.0600	4.52841	50
Pelatihan	36.60	9.147	50

Correlations

		Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kompetensi	1.000	.854	.911
	Pendidikan	.854	1.000	.880
	Pelatihan	.911	.880	1.000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi		.000	.000
	Pendidikan	.000		.000
	Pelatihan	.000	.000	
N	Kompetensi	50	50	50
	Pendidikan	50	50	50
	Pelatihan	50	50	50

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.918 ^a	.843	.836	3.332	.843	125.892	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2794.869	2	1397.435	125.892	.000 ^a
	Residual	521.711	47	11.100		
	Total	3316.580	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

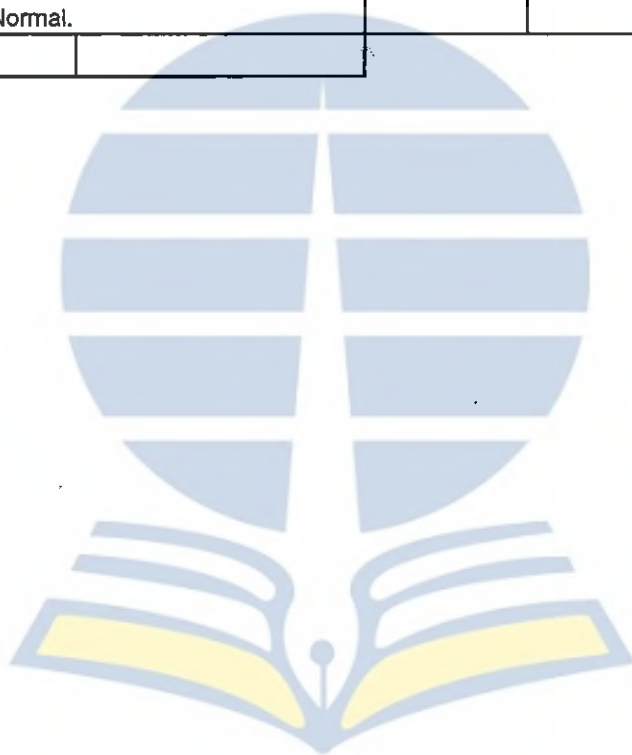
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	2.383		6.141	.000
	Pendidikan	.423	.221	.233	1.914	.062
	Pelatihan	.636	.109	.707	5.812	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pendidikan	Pelatihan	Kompetensi
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	22.0600	36.60	47.22
	Std. Deviation	4.52841	9.147	8.227
Most Extreme Differences	Absolute	.210	.225	.122
	Positive	.210	.186	.122
	Negative	-.105	-.225	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.488	1.591	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024	.013	.444
a. Test distribution is Normal.				



orrelations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.542**	.660**	.806**	.748**	.738**	.748**	.692**	.627**	.406**	.787**	.927**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.542**	1	.832**	.332*	.408**	.291*	.408**	.380**	.510**	.000	.380**	.520**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.003	.040	.003	.006	.000	1.000	.006	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.660**	.832**	1	.554**	.555**	.499**	.555**	.558**	.543**	.185	.590**	.663**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.198	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.806**	.332*	.554**	1	.906**	.938**	.906**	.795**	.660**	.669**	.909**	.808**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.748**	.408**	.555**	.906**	1	.961**	1.000**	.813**	.819**	.658**	.909**	.775**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.738**	.291*	.499**	.938**	.961**	1	.961**	.807**	.684**	.749**	.921**	.774**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.748**	.408**	.555**	.906**	1.000**	.961**	1	.813**	.819**	.658**	.909**	.775**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.692**	.380**	.558**	.795**	.813**	.807**	.813**	1	.657**	.638**	.906**	.710**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.627**	.510**	.543**	.660**	.819**	.684**	.819**	.657**	1	.326*	.699**	.631**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.021	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.406**	.000	.185	.669**	.658**	.749**	.658**	.638**	.326*	1	.716**	.411**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.003	1.000	.198	.000	.000	.000	.000	.000	.021		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.787**	.380**	.590**	.909**	.909**	.921**	.909**	.906**	.699**	.716**	1	.802**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	.927**	.520**	.663**	.808**	.775**	.774**	.775**	.710**	.631**	.411**	.802**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.879**	.582**	.742**	.925**	.941**	.921**	.941**	.859**	.778**	.617**	.940**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

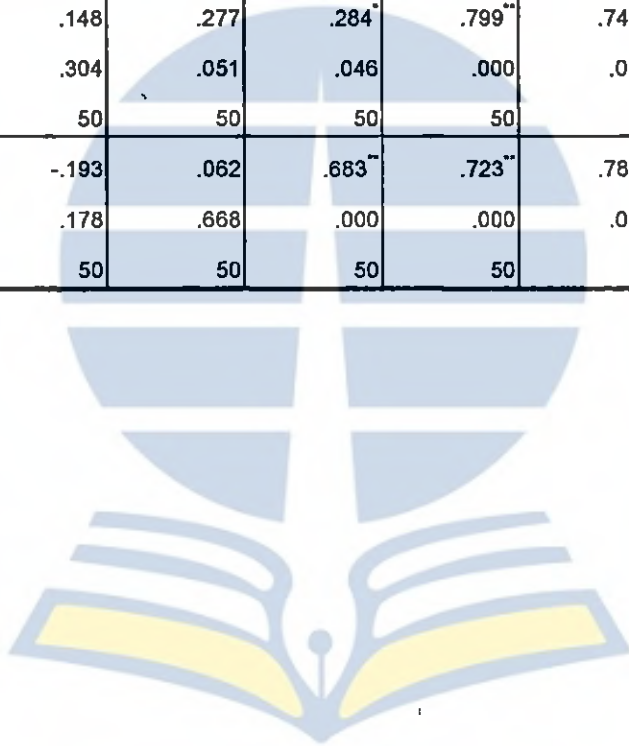
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

	Sig. (2-tailed)	.921	.681	.162	.077	.000	.018	.000		.012	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.085	.028	-.161	.124	.319*	.543**	.286*	.351*	1	.412**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.558	.846	.264	.391	.024	.000	.044	.012		.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	-.283*	-.353*	.148	.277	.284*	.799**	.746**	.425**	.412**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.046	.012	.304	.051	.046	.000	.000	.002	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	.029	.046	-.193	.062	.683**	.723**	.788**	.784**	.675**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.840	.749	.178	.668	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.928**	.404**	.328*	.920**	.813**	.723**	.895**	.735**	.649**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pelatihan	Pearson Correlation	.908**	.663**	.627**	.904**	.798**	.877**	.938**	.779**	.853**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

