

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SLB YPAC MAKASSAR**

Diajukan Oleh

Mustika Mukhlis

4518012187



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru
Pada SLB YPAC Makassar

Nama Mahasiswa : Mustika Mukhlis

Stambuk/NIM : 4518012187

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : SLB YPAC Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Palipada Patisuri, SE., M.Si

Dr. Serf Suriani, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi

Manajemen

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mustika Mukhlis

Nim : 4518012187

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada
SLB YPAC Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Oktober 2020

Mahasiswa yang bersangkutan



Mustika Mukhlis

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SLB YPAC MAKASSAR**

Oleh :

Mustika Mukhlis

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Mustika Mukhlis. 2020. Skripsi. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Drs. Palipada Palisuri, SE., M.Si dan Dr. Seri Suriani, SE., M.Si.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB YPAC Makassar yang berjumlah 22 orang dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 22 orang.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis uji secara simultan dan parsial, bahwa variabel independen yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 8,436. Namun hasil uji secara parsial variabel independen dari pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel independen dari pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,470 berarti 47,0% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan), sedangkan sisanya 53,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yakni pendidikan dan pelatihan tidak semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Guru

**THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON TEACHER
PERFORMANCE AT SLB YPAC
MAKASSAR**

By:

Mustika Mukhlis

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Mustika Mukhlis. 2020. Thesis. The influence of education and training on teacher and employee performance at SLB YPAC Makassar South Sulawesi which has been supervised by Drs. Palipada Palisuri, SE., M.Si and Dr. Seri Suriani, SE., M.Si.

The purpose of the research is to know and analyze the influence of education and training on the performance of teachers and employees at SLB YPAC Makassar. This type of research uses quantitative approach research. The population in this study was 22 teachers and employees of SLB YPAC Makassar and the sampling was conducted using saturated sampling techniques (census), where the entire population was sampled as many as 22 people.

In this study data collection using a questionnaire. The analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study support the test hypothesis simultaneously and partially, that the independent variables consisting of education and training affect teacher performance by 8,436. However, the partial test results of the independent variable from education have no positive and insignificant effect on teacher performance, while the independent variable from training has a positive and significant effect on teacher performance. From the research results it is also known that the R Square value of 0.470 means that 47.0% of teacher performance can be explained by independent variables (education and training), while the remaining 53.0% is explained by other variables not examined in this study. The results of this study indicate that the two independent variables, namely education and training, do not all have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *Education, Training, and Teachers Performance.*

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Drs. Palipada Palisuri, SE., M.Si dan Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah mendukung skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis dan bukan para pemberi bantuan.

Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, September 2020

(Mustika Mukhlis)

DAFTAR ISI

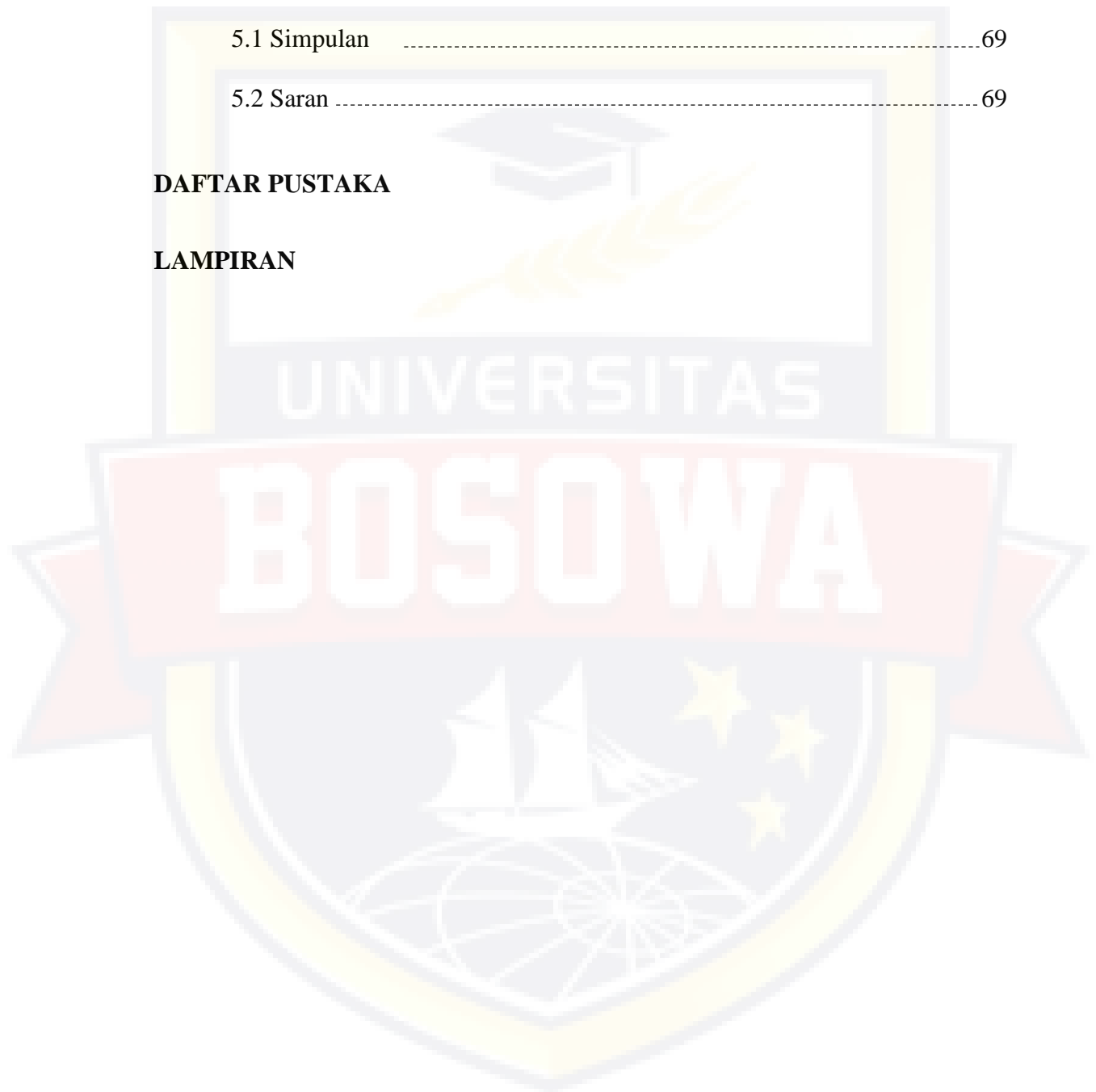
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Pokok	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Pendidikan	10
2.1.3 Pelatihan	18
2.1.4 Kinerja Guru	27
2.2 Kerangka Pikir	35

2.3 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Daerah Penelitian	38
3.2 Metode Pengumpulan Data	38
3.3 Jenis Dan Sumber Data	39
3.4 Metode Analisis	40
3.5 Populasi Dan Sampel	41
3.6 Definisi Operasional Variabel	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Lembaga (Sekolah)	43
4.1.1 Sejarah SLB YPAC Makassar	43
4.1.2 Letak SLB YPAC Makassar	45
4.1.3 Visi Dan Misi	45
4.1.4 Fasilitas SLB YPAC	47
4.1.5 Struktur Organisasi	49
4.1.6 Metode Pembelajaran SLB YPAC	51
4.2 Deskripsi Data	51
4.3 Hasil Analisis Data	54
4.3.1 Distribusi Tanggapan Responden pada X1, X2 Dan Y	55
4.3.2 Uji Validitas	61
4.3.3 Uji Reliabilitas	62
4.3.4 Hasil Regresi Linear Berganda	63
4.3.5 Pengujian Hipotesis	64

4.4 Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	69
5.1 Simpulan	69
5.2 Saran	69

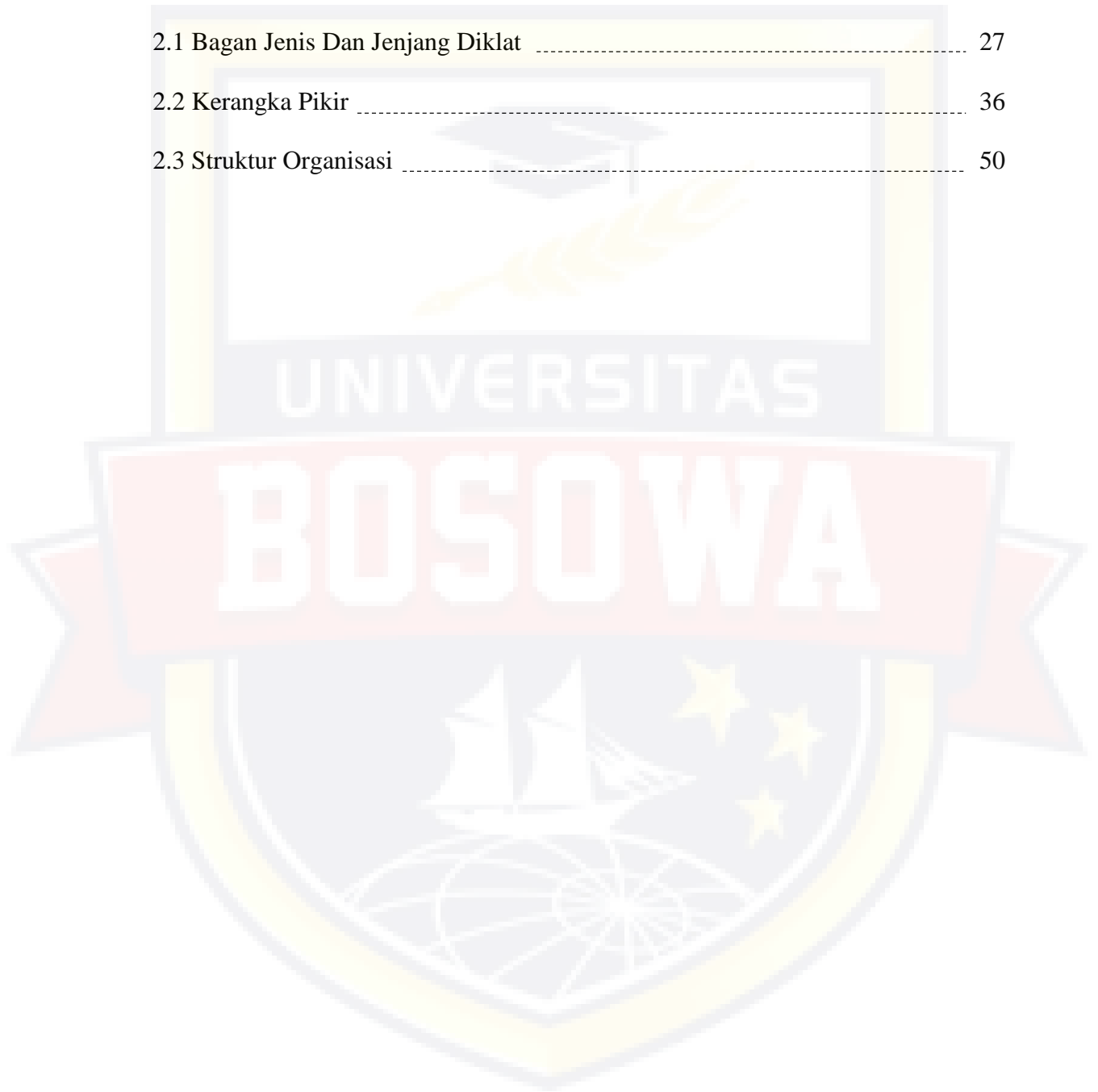
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
2.1	Bagan Jenis Dan Jenjang Diklat	27
2.2	Kerangka Pikir	36
2.3	Struktur Organisasi	50



DAFTAR TABEL

No.		Halaman
4.1	Sebaran Responden Menurut Kelompok Usia	52
4.2	Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	53
4.3	Sebaran Responden Menurut Pangkat/Golongan	53
4.4	Sebaran Responden Menurut Pendidikan	54
4.5	Sebaran Responden Menurut Masa Kerja	54
4.6	Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Pendidikan (X1)	55
4.7	Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Pelatihan (X2)	57
4.8	Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Guru (Y)	59
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel X	61
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Y	62
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	62
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	63
4.13	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda	64
4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	64
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t)	65
4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Di berbagai sekolah sebagai lapangan pekerjaan bagi seorang guru membutuhkan guru yang unggul, menguasai bidang pekerjaan yang digelutinya. Faktor tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tingginya tingkat kualitas keterampilan bagi guru yang ada. Tingkat pendidikan dan keterampilan seorang guru mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia dalam hal ini guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih unggul di dalam. Tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja seorang guru, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota kelompok dalam bekerja di sekolah. Pendidikan dan pelatihan adalah aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memperoleh jabatan sebagai seorang guru pada suatu sekolah. Banyak sekolah yang tidak berkembang dalam mencapai kinerja para guru yang tidak mampu bekerja secara maksimal.

Pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tugas yang diberikan. Agar dapat membentuk guru yang lebih berkualitas, diperlukan peningkatan kapasitas ilmu pengetahuan dengan melakukan pengarahan kepada guru untuk meningkatkan :

- 1) Semangat berorientasi untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah,
- 2) Kompetensi teknis mengajar, manajerial, kepemimpinan, dan

- 3) Melaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama serta tanggung jawab yang diberikan di sekolah.

Sistem pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang baik dapat meningkatkan kualitas sekolah tersebut. Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan akan menghasilkan guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan pelatihan untuk menilai tingkat kinerja yang telah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kemajuan sekolah.

Guru merupakan penggerak dan pelaksana setiap kegiatan atau proses belajar mengajar di sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Suatu sekolah tidak akan berjalan dengan baik jika guru sebagai pelaksana tidak memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru dapat terealisasi dengan adanya usaha dari sekolah untuk memberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai sesuai dengan perkembangan zaman.

Menjadi seorang guru profesional dituntut untuk :

- 1) Mempunyai komitmen untuk melaksanakan pembelajaran kepada para siswa dalam melakukan pembelajaran
- 2) Mengetahui materi apa saja yang akan diajarkannya.
- 3) Memantau hasil jalannya pembelajaran peserta didik melalui berbagai cara
- 4) Berfikir sistematis untuk melakukan pembelajaran dari pengalaman.

Melihat peran seorang guru dalam meningkatkan kualitasnya, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas ilmu pengetahuan yang dimiliki anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan.

Kurang lebih 20% dari 22 orang guru SLB YPAC Makassar masih belum melakukan pekerjaannya di sekolah dengan baik, seperti :

- 1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang dibuat belum sesuai harapan.
- 2) Kadang-kadang guru menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut bertambah.
- 3) Berbicara pada waktu pembelajaran dengan rekan sejawat.
- 4) Tidak menyampaikan keadaan / perkembangan anak didik kepada orang tua,

Kinerja guru yang kurang menunjukkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap SLB YPAC Makassar. Masyarakat menginginkan anak berkebutuhan khusus mendapat pelayanan pendidikan yang terbaik dengan guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu, guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu memahami tugas yang dimiliki sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat dicapai sekolah.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis memutuskan perhatian untuk mengkaji beberapa bagian penting tentang masalah kinerja guru dengan judul : “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar”.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus peneliti adalah sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan berupa informasi kepada kepala instansi agar melakukan pengembangan dan perbaikan terhadap sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru dan pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi. .
2. Penulis dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, terutama dalam mengkaji tentang pendidikan dan pelatihan di SLB YPAC Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.4 Kerangka Teori

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perusahaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Rivai Veithzal, 2014:4). Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Menurut Hasibuan (2017:10) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sutrisno (2016:6) mendefinisikan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam pendayagunaan pengembangan pemeliharaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

B. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:12), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarah semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*).

Pemberi balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

C. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012:5) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efektif dan efisien.

2.4.2 Pendidikan

A. Pengertian Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan biasanya lebih diarahkan kepada pembentukan sikap.

Menurut Fuad (2011:1) mengemukakan bahwa : “Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi

pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan”.

Sedangkan pendidikan menurut Ahmadi (2016:34) mengemukakan bahwa : “Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab”.

Dalam Suwatno (2013:105), menyatakan bahwa : “Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan”.

Sementara itu untuk merujuk pada UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola pikir, sikap, pengetahuan, dan perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan untuk meningkatkan pengembangan karier.

B. Tujuan Pendidikan

Menurut Mulyasana (2011:5) tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing, dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

C. Manfaat Pendidikan

Dari definisi pendidikan menurut UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, dapat diketahui manfaat pendidikan bagi seseorang yaitu agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan mendapatkan kekuatan spiritual keagamaan, lalu bisa mengendalikan dirinya, memiliki pribadi yang lebih baik dan juga meningkatkan kecerdasan, memiliki akhlak yang mulia disertai berbagai keterampilan untuk dirinya dan masyarakat secara luas dan juga bagi bangsa dan negara.

D. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Ace Suryadi (2002:155) jenis pendidikan terbagi menjadi dua, yaitu pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah. Jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas:

1. Pendidikan umum, yaitu pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan mengkhhususkan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.
2. Pendidikan kejuruan, yaitu pendidikan yang mempersiapkan peserta didik

untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

3. Pendidikan luar biasa, yaitu pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental.
4. Pendidikan kedinasan, yaitu pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga pemerintah non-departemen.
5. Pendidikan keagamaan, yaitu pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
6. Pendidikan akademik, yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
7. Pendidikan profesional, yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan luar sekolah terdiri atas :

1. Pendidikan umum luar sekolah, yaitu pendidikan yang mempersiapkan pengetahuan dan peningkatan keterampilan dan sikap warga belajar dalam bidang tertentu.
2. Pendidikan keagamaan luar sekolah, yaitu pendidikan yang mempersiapkan warga belajar untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
3. Pendidikan jabatan kerja, yaitu pendidikan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap warga belajar untuk memenuhi

persyaratan pekerjaan tertentu pada satuan kerja yang bersangkutan.

4. Pendidikan kedinasan, yaitu pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga pemerintah non- departemen.
5. Pendidikan kejuruan luar sekolah, yaitu pendidikan yang mempersiapkan warga belajar untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

E. Metode Pendidikan

Metode pendidikan merupakan bagian dari metode pengembangan SDM. Menurut Hasibuan (2017:80) metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2017:80-83) menjelaskan metode pendidikan sebagai berikut :

1. Training Methods

Training Methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*Development*) karena manajer adalah juga pegawai. Latihan dalam kelas seperti rapat (*Conference*), studi kasus (*Casestudy*), ceramah (*Lecture*), dan *Role Playing*.

2. Understudy

Understudy adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. *Understudy* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.

3. *Job Rotation and Planned Progression*

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

4. *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan, *counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan cara melakukan diskusi antara pekerja dan manager mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

5. *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manager yang ikut memikirkan dan memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manager lini (*Top Management*). Komite penasihat ini hanya berperan sebagai staf.

6. *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin. Ditentukan berbagai bentuk komite yaitu : komite formal dan informal, komite tetap dan sementara, dan komite eksekutif dan staf.

7. *Bussiness Games*

Pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan

tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis. Tujuannya untuk melatih para peserta dalam pengambilan keputusan yang baik pada situasi/kondisi dan objek tertentu.

8. *Sensitivity Training*

Untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

9. *Other Development Methods*

Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor.

F. Indikator- Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang

diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
- b. Pendidikan non formal indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.
- c. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

G. Peran Pendidikan Dalam Pembangunan SDM

Pendidikan adalah untuk mendorong setiap individu agar mampu mengembangkan semua potensinya untuk pemenuhan diri, setiap individu memiliki kebutuhan dan perhatian spesifik berkaitan dengan pemenuhan dirinya. Sejak dilaksanakannya otonomi daerah, pengelolaan sumber daya manusia di daerah baik di provinsi, kabupaten, dan kota memang cukup memperhatikan, pimpinan daerah yang kekuasaannya sangat besar kadang-kadang menempatkan orang-orangnya secara serampangan dan jarang memperhatikan aspek profesionalisme.

Sumber Daya Manusia merupakan pilar yang paling utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang kesiapan SDM ini, diantaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada, *prinsip the right man on the right place* (menempatkan orang sesuai keahliannya) semakin jauh pelaksanaannya. Implementasi desentralisasi pendidikan masih menyimpan beberapa kendala seperti pengangkatan pengelola pendidikan yang tidak memperhatikan latar belakang dan profesionalisme.

2.4.3 Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi / instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi / instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2018) mengemukakan bahwa :

“Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:70) menyatakan bahwa :
“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2015:44) bahwa : “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan wawasan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Manfaat Pelatihan

Menurut Handoko (2005:30) Manfaat pelatihan sumber daya manusia dalam menempati suatu jabatan yang baru sumber daya manusia perlu diberikan pelatihan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi perusahaan. Pelatihan bermanfaat bagi sumber daya manusia dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kerja.

C. Metode Pelatihan

Menurut Handoko (2001:111) ada dua kategori pokok program pelatihan yaitu :

1. Metode *On The Job Training*

Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Dalam metode *on the job training* ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan sebagai berikut :

a. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

b. Pelatihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c. Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang berpengalaman, asistensi dan *Internship* adalah bentuk lain program magang.

d. *Coaching*

Penyedia atau atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

e. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2. Metode *off the job training*

Yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja. Metode ini terbagi dua, yaitu simulasi dan presentasi informasi.

a. Metode Simulasi

Karyawan peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu aspek organisasi dan diminta menanggapi seperti keadaan yang sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :

1) Metode Studi Kerja

Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan *alternative*. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2) *Role playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.

3) *Business Games*

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

4) *Vestibule Training*

Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan (penyelia) , tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

5) Pelatihan Laboratorium

Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk

mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihannya adalah pelatihan sensitivitas.

6) Program Pengembangan Eksekutif

Program ini biasanya dilaksanakan di lembaga pendidikan. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

b. Teknik-Teknik Presentasi Informasi

Tujuan utama teknik presentasi informasi adalah untuk menyajikan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang digunakan adalah :

1) Kuliah

Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasif, kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Teknik kuliah cenderung lebih tergantung pada komunikasi bukan modeling.

2) Presentasi Video

Presentasi TV, film, slides, dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah, biasanya digunakan sebagai bahan atau pelengkap bentuk-bentuk pelatihan lainnya.

3) Metode Konferensi

Metode ini sama dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam

pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan. Proses pelatihan hampir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang baru yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) *Programmed Instruction*

Metode ini digunakan mesin penyaji atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Sebelum pelajaran dimulai, perlu dilakukan tes penempatan untuk menentukan tingkat awal setiap peserta. Instruksi dipersiapkan oleh para ahli dari berbagai disiplin ilmu.

5) *Self Study*

Teknik ini biasanya menggunakan manual atau modul tertulis dan kaset atau video tape. *Self Study* berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

D. Indikator – Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015:46), diantaranya :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar- benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

E. Jenis dan Jenjang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai, terdapat jenis dan jenjang diklat yaitu:

1. Diklat Prajabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan calon pegawai menjadi pegawai.

Diklat Prajabatan terdiri dari :

- a) Diklat prajabatan golongan I untuk menjadi pegawai golongan I
- b) Diklat prajabatan golongan II untuk menjadi pegawai golongan II
- c) Diklat prajabatan golongan III untuk menjadi pegawai golongan III

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil.

Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 (dua) kali.

Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

2. Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari :

b) Diklat kepemimpinan yang disebut DIKLATPIM (Diklat Kepemimpinan) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah.

c) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau keterampilan bagi pegawai sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional adalah jenis Diklat pegawai yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

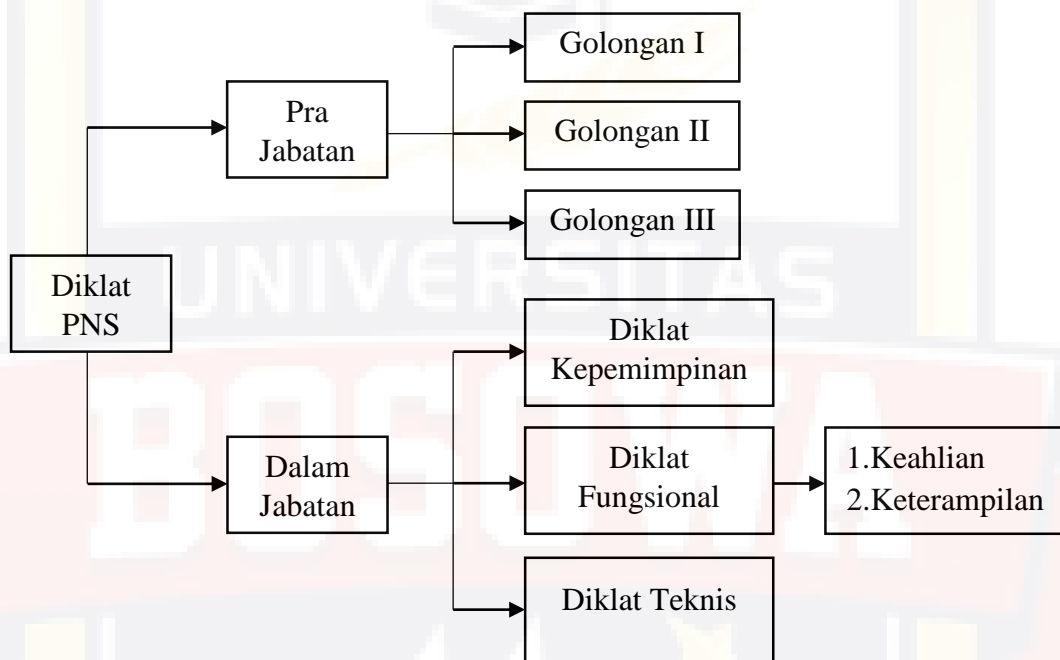
d) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pegawai. Kompetensi Teknis adalah

kemampuan pegawai dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Gambar 2.1.

Bagan Jenis Dan Jenjang Diklat



Sumber: SLB YPAC

2.1.4 Kinerja Guru

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260).

Menurut Hasibuan (2012: 34) mengemukakan bahwa : “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Tika (2012: 121) menyatakan bahwa : “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Amins (2012: 41) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

B. Kinerja Guru

Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru didalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada sistem yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari sistem pendidikan nasional kita, dengan gonta ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru profesional.

Harapan ke depan, terbentuk sinergi baru dalam lingkungan persekolahan, dan perlu menjadi perhatian adalah terjalannya kinerja yang efektif dan efisien disetiap struktur yang ada di persekolahan. Kinerja terbentuk bilamana masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing.

Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik, titik lemah pendidikan akan menjadi bahan dan sasaran empuk bagi para kritikus, adakalanya kritik yang diberikan dapat menjadi sitawar dan sidingin di dalam memperbaiki kinerja guru. Akan tetapi tidak tertutup

kemungkinan pula akan dapat membuat merah telinga guru sebagai akibat dari kritik yang diberikan, hal ini dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Apapun kritik yang diberikan, apakah bernilai positif atau negatif kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Guru yang baik tidak akan pernah putus asa, dan menjadi kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan membenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini, dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetapi tertinggal akan

ekselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, maupun anak didik.

Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Sehingga kinerja guru dalam penelitian diartikan sebagai tindakan seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan pengajaran.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS”.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Hasibuan (2012:88) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja adalah proses penilaian secara sistematis hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditentukan suatu instansi tertentu dan dilakukan di dalam organisasi dan karyawan untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang pekerjaan yang dihasilkan agar dapat memberikan tanggapan yang lebih baik.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), Aspek tersebut antara lain:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Disiplin dalam bekerja
- 4) Inisiatif
- 5) Tanggung Jawab

Berdasarkan Indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

- 2) Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- 3) Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- 5) Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggungjawab.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 68), yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005: 21), yaitu:

- 1) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- 3) Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan, dan kekompakan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

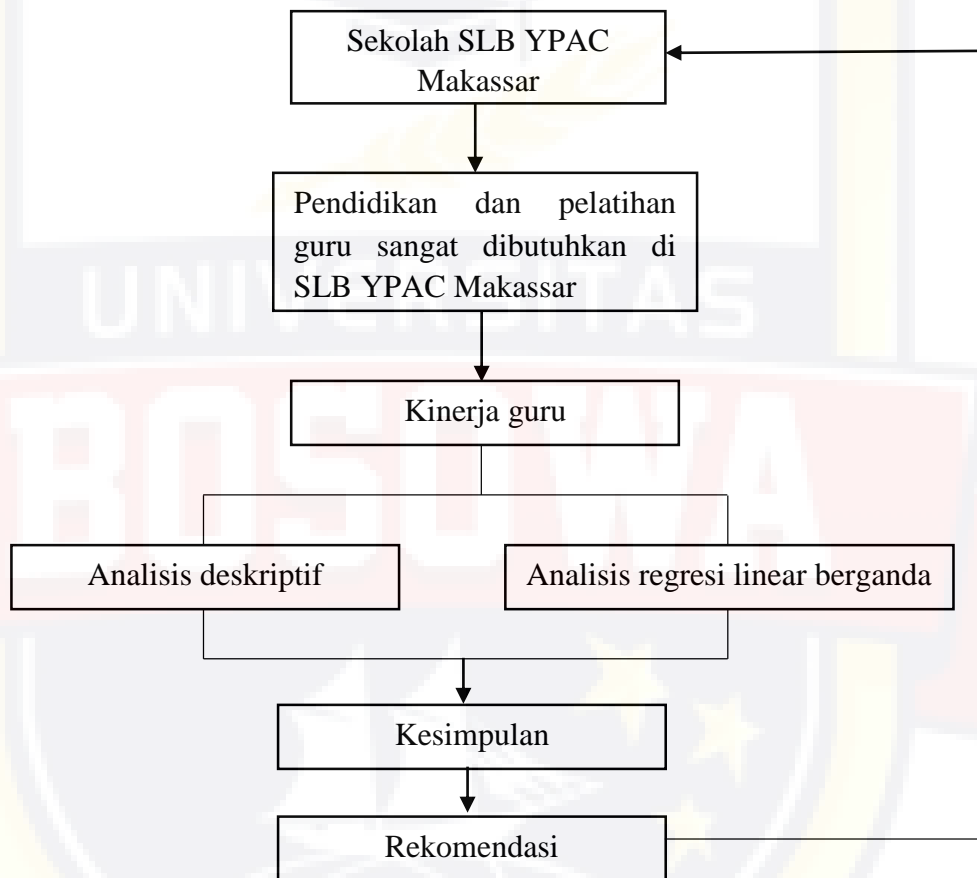
2.2 Kerangka Pikir

Kemampuan guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru sehingga dapat meningkatkan kompetensi, keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan yang dimiliki oleh guru, melalui pendidikan dan pelatihan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas dan tanggungjawabnya dapat dipenuhi. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan. Pendidikan diperuntukkan bagi guru dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*, sedangkan pelatihan ditujukan kepada guru pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Kinerja guru merupakan patokan yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan lembaga/instansi. Untuk kinerja guru dapat diukur melalui indikator-indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerja sama, inisiatif, disiplin dan keteraturan kerja, pemanfaatan waktu dan tanggungjawab.

Berdasarkan uraian diatas adapun skema kerangka pikir mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC MAKASSAR, dapat dilihat pada bagan di bawah ini.

Gambar 2.2.

Kerangka Pikir



Sumber: SLB YPAC

2.3 Hipotesis

Dari rumusan masalah, tujuan dan kerangka pemikiran maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB YPAC Makassar dalam pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.

2. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB YPAC Makassar dalam inisiatif (tindakan) yang dilakukan untuk melakukan pekerjaannya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.7 Daerah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SLB YPAC Makassar di Jalan Kapten Tendean Blok M No. 3 Makassar, Ujung Pandang Baru, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder dalam melakukan wawancara dengan informan. Waktu penelitian selama kurang lebih 1 (satu) minggu yaitu tanggal 16 September sampai dengan 23 September 2020.

3.8 Metode Pengumpulan Data

A. Data-data yang dikumpulkan

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan oleh penelitian dengan menggunakan sebagai berikut :

1. Data primer. Data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang disebarkan dan diisi oleh responden.
2. Data sekunder. Data yang dapat diperoleh dari berbagai buku, jurnal, makalah ilmiah dan dokumentasi yang berkaitan dengan organisasi.

B. Cara pengumpulan data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyerahkan kuesioner kepada responden, yaitu guru. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui :

1. Menyusun daftar pertanyaan yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Angket (kuesioner) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab agar peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.
3. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung kepada organisasi yang menjadi objek penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menganalisa kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil kuesioner tersebut diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan jenis datanya, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan. Jenis data yang dikumpulkan meliputi antara lain : identitas responden, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja guru.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara perolehannya tidak secara langsung dari sumbernya tetapi data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen dari divisi kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja guru.

3.4 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis persentase, dan rata-rata (*mean*).

a. Rumus Persentase

Rumus persentase yang digunakan untuk menentukan kualitas jawaban tiap variabel yang dikemukakan oleh Ali (2000: 184) yaitu :

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

Dimana :

% = Persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai (Jumlah item x skor ideal x jumlah responden)

b. Rumus Rata-Rata (*Mean*)

Adapun rumus untuk menghitung rata-rata (*mean*) tiap variabel yang dikemukakan oleh Hadi (2004:37) sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum xi}{N}$$

Dimana :

M = Rata-rata

Xi = Nilai atau Harga

N = Jumlah Data

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2006), adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi, untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R²)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana :

Jumlah kuadrat regresi = SS Total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS Total = $\sum (Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum (Y - \hat{Y})^2$

3.5 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi kepala sekolah dan guru pada SLB YPAC Makassar sebanyak 22 orang.

B. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 22 guru SLB YPAC Makassar.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola pikir, sikap, pengetahuan, dan perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan untuk meningkatkan pengembangan karier.
2. Pelatihan adalah suatu usaha dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga guru dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan wawasan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kinerja adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lembaga (Sekolah)

4.1.1 Sejarah SLB YPAC Makassar

SLB YPAC Makassar merupakan lembaga yang didirikan oleh sebagian Ibu-ibu Tentara Nasional Indoneia pada tahun 1973. Pencetusnya adalah Ibu C.M Witono Istri Panglima Komando Wilayah Pertahanan III pada waktu itu bersama-sama dengan Ibu Sitti Aminah Mattalatta, Ibu Azizah Patompo, beserta beberapa istri dokter diantaranya Istri dari Prof. Dr. Sedjawidada.

Lembaga ini dibangun karena para penyandang disabilitas ketika itu sama sekali tidak mendapat perhatian dari masyarakat maupun pemerintah, bahkan mereka dianggap sebagai aib keluarga. Mereka bahkan disembunyikan karena orang tua malu memiliki anak yang disabilitas.

Awal berdirinya lembaga ini membina anak-anak disabilitas fisik yang disebut juga sebagai anak tunadaksa yaitu anak yang mengalami gangguan gerak, kekurangan/kelainan anggota tubuh, lumpuh layu, dan kaku. Setelah berjalan 2 tahun yaitu pada tahun 1975 Wali Kota Makassar pada waktu itu Bapak H.M Daeng Patompo memberikan tanah dan bangunan untuk sekolah di Jalan Kapten Pierre Tendean Blok M/3 yang ditempati sampai sekarang.

Bertambahnya kesadaran masyarakat untuk dunia pendidikan juga perhatian pemerintah terhadap pelayanan pendidikan bagi anak disabilitas, sekolah inipun semakin berkembang. Animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya yang disabilitas semakin besar, pada tahun 1995 sekolah ini mulai membuka layanan pendidikan untuk anak-anak disabilitas jenis lain yaitu anak tunarungu (anak yang mengalami gangguan bicara dan pendengaran), anak tunagrahita (anak yang mengalami keterbelakangan mental / intelegensi di bawah rata-rata), dan pada tahun 2010 sekolah ini mulai membina anak-anak autis (anak yang mengalami gangguan sosial). YPAC memberikan layanan bagi anak-anak dengan berbagai kecacatan antara lain:

1. Tuna Daksa, meliputi:
 - a. *Celebral Pallsy*
 - b. Polio
 - c. Anomalia/Kecacatan Konginetal
2. Tuna Grahita, meliputi:
 - a. Retardasi mental
 - b. *Down Syndrome*
3. Tunarungu dan tunawicara dan gangguan tumbuh kembang
4. Autis

Saat ini siswa yang terdaftar dan dibina oleh YPAC Makassar sebanyak 145 siswa, terdiri dari 76 siswa SD, 36 Siswa SMP, dan 33 siswa SMA. Alumni YPAC

Makassar, sebagian telah memiliki usaha mandiri, seperti penjahitan, bengkel, servis elektronik.

4.1.2 Letak SLB YPAC Makassar

SLB YPAC Makassar beralamat di Jalan Kapten Pierre Tendean Blok M/3 Kelurahan Ujung Pandang Baru, Kecamatan Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia adalah tempat dimana penulis melaksanakan kegiatan pengumpulan data untuk penelitian penyusunan skripsi. Berikut deskripsi letak Lembaga:

- a) Barat : SLB-A YAPTI Makassar
- b) Timur : Jalan A.R Hakim
- c) Utara : Kompleks Pertamina
- d) Selatan : Jalan Kapten Pierre Tendean

4.1.3 Visi dan Misi

1. Visi SLB YPAC Makassar

“Terwujudnya Lulusan yang Mandiri, Kompetitif dan Berakhlaq Mulia Di Tahun 2020”.

Makna Visi Mandiri, Kompetitif dan Berakhlaq Mulia:

a. Mandiri

Mandiri dalam hal ini diartikan memiliki Sikap dan prilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas, semangat juang tinggi dan pantang menyerah.

b. Kompetitif

Kompetitif dalam hal ini diartikan sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat, serta siap menghadapi persaingan dalam kehidupan dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

c. Berakhlaq Mulia

Berakhlaq Mulia dalam hal ini diartikan memiliki Sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, serta hidup rukun dengan pemeluk agama lain.

2. Misi SLB YPAC Makassar

Untuk mewujudkan Visi sekolah ditetapkan Misi SLB YPAC Makassar sebagai berikut:

- a. Menyiapkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.
- b. Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang mampu mewujudkan lulusan mandiri, kompetitif dan berakhlaq mulia
- c. Menyelenggarakan pendidikan yang memberikan kesempatan luas pada peserta didik untuk mengembangkan kemampuan menolong dirinya sendiri
- d. Menyelenggarakan pendidikan yang memberikan kesempatan luas pada peserta didik untuk mengembangkan keterampilan sosial dan akademik.
- e. Menyelenggarakan pendidikan yang memberikan kesempatan luas pada peserta didik untuk mengembangkan bakat dan minat dalam olahraga, seni dan keterampilan

- f. Menyelenggarakan pengembangan pendidikan yang berbasis pada pendidikan budaya dan karakter bangsa.
- g. Menyelenggarakan layanan pendidikan anak berkesulitan khusus
- h. Menyelenggarakan layanan assesmen, terapis, dan konsultan inklusif
- i. Mengembangkan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengelolaan pendidikan.

4.1.4 Fasilitas SLB YPAC

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha, dapat berupa benda-benda maupun uang (Sam:2012). Fasilitas utama SLB YPAC yaitu:

A. Ruang kelas untuk belajar.

Ruang Kelas digunakan untuk kegiatan pembelajaran setiap harinya.

B. Ruang keterampilan.

Ruang Pisioterapy sekaligus UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) digunakan untuk latihan/terapi bagi peserta didik yang mengalami gangguan motorik (gerakan tubuh) seperti lumpuh layu dan kekakuan pada otot.

C. Ruang Perpustakaan.

Ruang Perpustakaan digunakan untuk membaca buku-buku pelajaran dan buku penunjang pembelajaran yang dibutuhkan oleh peserta didik.

D. Mushollah.

Mushollah digunakan untuk praktek shalat, tempat berdiskusi keagamaan, dan shalat berjamaah dhuhur sebelum pulang dan shalat-shalat sunat.

E. Kantin.

Salah satu fasilitas yang digunakan untuk menjaga keamanan dan kesehatan peserta didik adalah kantin. Agar peserta didik lebih aman jika ingin jajan mereka tidak perlu ke luar lingkungan sekolah. Dari segi kesehatan, makanan yang disiapkan di kantin sekolah lebih bersih dibandingkan dengan makanan yang di luar.

F. Toilet.

Toilet yang ada diusahakan terpisah antara toilet untuk siswa putri dan putra.

G. Lapangan Olahraga.

Untuk meningkatkan kesehatan dan keakraban di antara peserta didik setiap hari Jumat diadakan kegiatan olahraga bersama seluruh warga sekolah di lapangan olahraga.

H. Lapangan Upacara.

Setiap hari Senin dan hari-hari peringatan Nasional diadakan upacara bersama di lapangan upacara. Kegiatan upacara dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan, memperkuat jiwa nasionalisme dan kebangsaan.

I. Mobil Antar Jemput.

Bagi peserta didik yang sangat membutuhkan disiapkan mobil antar jembut dari dan ke rumah masing-masing dengan membayar kontribusi yang sangat terjangkau atau di bawah biaya transportasi pada umumnya.

J. Aksesibilitas.

Untuk mempermudah mengakses atau menjangkau sesuatu diperlukan fasilitas yang memadai seperti lantai yang lebih tinggi dibuatkan jalur yang miring agar

pengguna kursi roda dapat lebih mudah beraktifitas dari tempat yang satu ke tempat yang lainnya. Selain itu disediakan fasilitas handrail bagi peserta didik yang tidak kuat untuk berjalan agar dapat berpegangan.

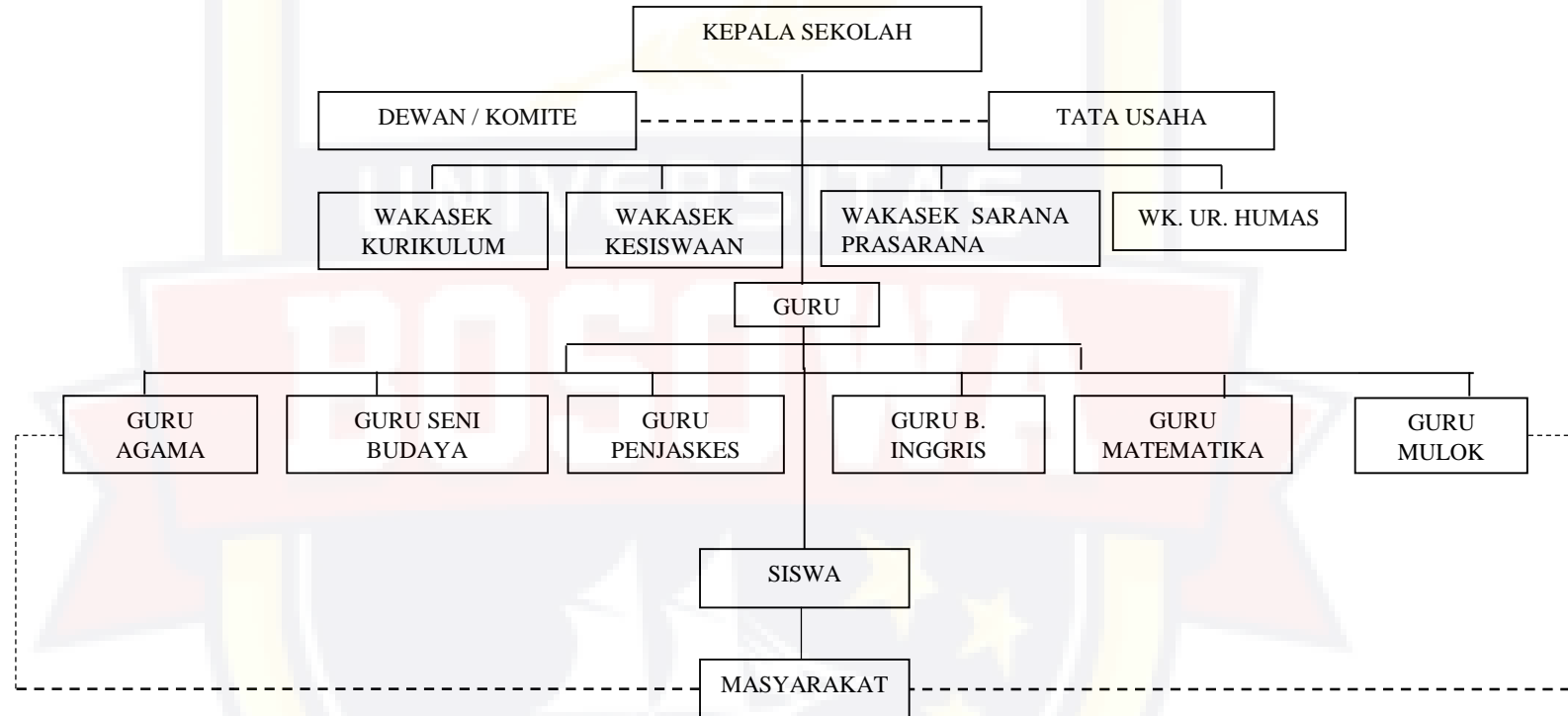
4.1.5 Struktur Organisasi

Pengorganisasian bertujuan agar tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja dapat dilaksanakan dengan lancar dan tertib sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antara guru. Dengan demikian dapat memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Struktur Organisasi yang ada memberikan gambaran bahwa Kepala Sekolah membawahi atau memberi komando kepada Seluruh Wakil Kepala Sekolah, yaitu Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana, dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas.

Kepala Sekolah juga membawahi atau memberi komando kepada seluruh guru yang ada yaitu semua Guru Kelas dan Guru Bidang Studi tertentu. Kepala Sekolah juga dapat berkoordinasi dengan Komite sekolah dan Tenaga Tata Usaha atau Tenaga Administrasi yang ada.

**STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH
SLB YPAC MAKASSAR
TAHUN 2019/2020**



KETERANGAN :

—————
- - - - -

GARIS KOMANDO
GARIS KOORDINASI

4.1.6 Metode pembelajaran SLB YPAC

Sebagaimana sekolah pada umumnya, metode pembelajaran yang dilaksanakan di SLB YPAC Makassar adalah metode klasikal dan individual. Metode pembelajaran klasikal adalah pemberian materi pembelajaran yang dilakukan kepada peserta didik secara bersama-sama di dalam satu ruangan kelas. (Erman, dkk 2001).

Metode belajar klasikal tidak dapat dilakukan secara keseluruhan pada aktivitas pembelajaran di SLB YPAC Makassar. Pembelajaran individual juga dilaksanakan di SLB YPAC Makassar karena rata-rata peserta didik memerlukan bimbingan khusus secara perseorangan. Wina Sanjaya (2008:128) mengemukakan strategi pembelajaran individual dilakukan oleh siswa secara mandiri. Kecepatan, kelambatan dan keberhasilan pembelajaran siswa sangat ditentukan oleh kemampuan individu yang bersangkutan. Bahan pembelajaran serta bagaimana mempelajarinya didesain untuk belajar sendiri. Perbedaan individual menunjukkan adanya perbedaan kondisi belajar setiap orang, agar individual dapat berkembang secara optimal dalam proses belajar diperlukan orientasi yang paralel dengan kondisi yang dimilikinya dituntut penghargaan akan individualitas.

4.2 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 22 orang responden guru SLB YPAC Makassar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh karakteristik-karakteristik secara umum sebagai berikut:

1. Usia

Dari 22 orang responden terdapat berbagai jenjang usia. Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok usia yang ada di SLB YPAC Makassar.

Tabel 4.1.
Sebaran Responden Menurut Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 40	4	18,18
2	41-45	2	9,09
3	46-50	1	4,55
4	51-55	7	31,82
5	>55	8	36,36
	Total	22	100

Sumber: Survey Tahun 2020

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok usia yang terbanyak adalah > 55 tahun dengan jumlah 8 orang responden atau sekitar 36,36 persen, sedangkan kelompok usia yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara usia 46 sampai dengan 50 tahun sebanyak 1 orang atau 4,55 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut usia maka usia termuda adalah 26 tahun dan usia tertua adalah 59 tahun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari 22 orang responden tersebut adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 36,36 persen dan sebanyak 14 orang atau sekitar 63,64 persen yang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.2.
Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	36,36
2	Perempuan	14	63,64
	Total	22	100

Sumber: Survey Tahun 2020

3. Pangkat/Golongan

Dari 22 orang responden terdapat berbagai Pangkat/Golongan. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.3.
Sebaran Responden Menurut Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Gol. IV	10	45,45
2	Gol. III	5	22,73
3	GTY	7	31,82
	Total	22	100

Sumber: Survey Tahun 2020

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa dari total 22 responden golongan terbanyak adalah golongan IV sebanyak 10 orang atau 45,45 persen, sedangkan jumlah responden tersedikit pada golongan III yaitu 5 orang atau 22,73 persen.

4. Pendidikan

Pendidikan yang telah dijalani responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.4.
Sebaran Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	4,55
2	DII	1	4,55
3	SI	16	72,72
4	SII	4	18,18
	Total	22	100

Sumber: Survey Tahun 2020

Dari tabel tersebut di atas nampak bahwa pendidikan terendah adalah SMA dan tertinggi adalah strata satu (S1) sebanyak 16 orang atau 72,72 persen.

5. Masa Kerja

Masa kerja dari responden yang terendah adalah 2-5 tahun dan yang tertinggi adalah 32 tahun. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.5.
Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	2-5	2	9,09
2	5-10	3	13,64
3	10-15	7	31,82
4	15-20	-	-
5	> 20	10	45,45
	Total	22	100

Sumber: Survey Tahun 2020

4.3 Hasil Analisis Data

Teknik pengumpulan data untuk variabel X dan Y menggunakan instrument angket dan dilakukan pengujian hipotesis uji kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik serta perangkat lunak komputer dengan program

Statistical Product Standar Solution (SPSS 16) yang dianggap relevan untuk analisis data agar dapat mengetahui tingkat pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 22 guru, didapatkan hasil dari Variabel angka skor 5-1.

4.3.1 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Guru (Y)

1. Distribusi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan (X1)

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Pendidikan (X1)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1.1	5	5	5	5	2	22
2	X1.2	4	4	6	6	2	22
3	X1.3	5	8	7	2	0	22
4	X1.4	4	6	5	5	2	22
5	X1.5	6	5	6	5	0	22
Jumlah		24	27	29	23	6	

Sumber: Hasil Analisis 2020

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa untuk pertanyaan pertama variable X1 faktor Pendidikan dengan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu dan tidak setuju memiliki hasil yang sama yaitu sebesar 5 responden (22,73%), sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 responden (9,09%), Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa responden pada umumnya setuju jika

dengan tingkat pendidikan tertentu seorang guru memiliki pengetahuan, sehingga mampu dan cakap dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan kedua kebanyakan menjawab ragu-ragu dan tidak setuju masing-masing sebanyak 6 responden (27,27%), jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 4 responden (18,18%) kemudian jawaban sangat tidak setuju 2 responden (9,09%). Hal Itu menunjukkan bahwasanya guru ragu-ragu jika pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan guru dalam melakukan pekerjaan.

Pernyataan ketiga kebanyakan menjawab setuju sebesar 8 responden (36,36%), yang menjawab ragu-ragu sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab sangat setuju sebesar 5 responden (22,73%), yang menjawab tidak setuju sebesar 2 responden (9,09%) dan sangat tidak setuju adalah 0 responden. Hal Itu menjelaskan guru setuju pendidikan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Pernyataan keempat kebanyakan menjawab setuju sebanyak 6 responden (27,27%), ragu-ragu dan tidak setuju memiliki hasil yang sama yaitu sebesar 5 responden (22,73%), jawaban sangat setuju sebesar 4 responden (18,18%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 responden (9,09%). Hal Itu menjelaskan guru setuju jika pendidikan dapat memperbaiki kinerja guru.

Dari pernyataan kelima jawaban sangat setuju dan ragu-ragu memiliki hasil yang sama yaitu berjumlah 6 responden (27,27%), yang menjawab setuju dan tidak setuju masing-masing sebesar 5 responden (22,73%), dan yang menjawab

sangat tidak setuju 0 responden. Hal Itu menjelaskan guru sangat setuju jika pendidikan dapat menangani pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

Dari lima pernyataan yang diberikan pada guru, kebanyakan menyatakan sangat setuju, setuju dan ragu-ragu, sehingga dapat dijabarkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan (X2)

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Distribusi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X2.1	6	12	3	1	0	22
2	X2.2	7	11	4	0	0	22
3	X2.3	8	9	5	0	0	22
4	X2.4	5	8	7	1	1	22
5	X2.5	6	9	7	0	0	22
Jumlah		32	49	26	2	1	

Sumber: Hasil Analisis 2020

Dari Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa pertanyaan pertama variable X2 melalui Pelatihan didominasi dengan jawaban pilihan setuju sebanyak 12 responden (54,54%), jawaban sangat setuju sebesar 6 responden (27,27%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden (13,64%), yang menjawab tidak setuju 1 responden (4,54%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal itu menunjukkan guru setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan instruktur membantu peserta pelatihan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

Pernyataan kedua kebanyakan menjawab setuju sebesar 11 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab ragu-ragu sebesar 4 responden (18,18%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden. Dari penjelasan tersebut menjelaskan guru setuju jika materi pelatihan yang pernah diikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pernyataan ketiga kebanyakan menjawab setuju sebesar 9 responden (40,91%), yang menjawab sangat setuju sebesar 8 responden (36,36%), yang menjawab ragu-ragu sebesar 5 responden (22,73%) dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal itu menunjukkan guru setuju bahwa metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam pekerjaan.

Pernyataan keempat kebanyakan menjawab setuju sebesar 8 responden (36,36%), yang menjawab ragu-ragu sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab sangat setuju sebesar 5 responden (22,73%), yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 1 responden (4,54%). Hal itu menjelaskan bahwa guru setuju setelah mengikuti pelatihan guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

Pernyataan kelima unggul kebanyakan guru menjawab setuju sebesar 9 responden (40,91%), yang menjawab ragu-ragu sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab sangat setuju sebesar 6 responden (27,27%), dan guru yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden. Hal Ini

menjelaskan bahwa dengan pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi guru.

Dari lima pernyataan yang diberikan pada guru, kebanyakan menyatakan sangat setuju dan setuju, sehingga dapat dijabarkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru pada penelitian ini memakai 5 pernyataan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Distribusi Tanggapan Responden Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Y1	6	9	6	1	0	22
2	Y2	8	12	2	0	0	22
3	Y3	8	11	3	0	0	22
4	Y4	9	7	6	0	0	22
5	Y5	7	7	7	1	0	22
Jumlah		38	24	24	2	0	

Sumber: Hasil Analisis 2020

Dari Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pertanyaan pertama kebanyakan memilih setuju sebesar 9 responden (40,91%), jawaban sangat setuju dan ragu-ragu masing-masing sebesar 6 responden (27,27%), guru yang menjawab tidak setuju 1 responden (4,54%) dan sangat tidak setuju adalah 0 responden. Hal itu menjelaskan bahwa kualitas hasil kerja guru memuaskan sebab guru memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan kedua kebanyakan memilih setuju sebesar 12 responden (54,54%), yang menjawab setuju sebesar 8 responden (36,36%), yang menjawab

ragu-ragu sebanyak 2 responden (9,09%), tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal itu menjelaskan bahwa guru dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.

Pernyataan ketiga unggul kebanyakan responden menjawab setuju sebesar 11 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebesar 8 responden (36,36%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden (13,64%) dan guru yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden. Hal itu menjelaskan bahwa guru tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.

Pernyataan keempat unggul kebanyakan guru menjawab sangat setuju sebesar 9 (40,91%), yang menjawab setuju sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab kurang setuju sebesar 6 responden (27,27%), yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal itu menjelaskan guru sangat setuju untuk menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan.

Sedangkan Pernyataan kelima yang menjawab sangat setuju, setuju dan ragu-ragu masing-masing sebesar 7 responden (31,82%), yang menjawab tidak setuju sebesar 1 responden (4,54%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal itu menjelaskan bahwa guru selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat dan tepat waktu.

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju dapat di nyatakan bahwa kinerja guru sesuai standar kerja pada SLB YPAC Makassar.

4.3.2. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkoreksikan kelima item pertanyaan dengan total score.

Bila nilai korelasi di atas 0,40 maka dapat disimpulkan bahwa item instrumen tersebut valid. Adapun hasil uji validitas pada pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dapat dilihat melalui tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item	r_{hitung}	$r_{standar}$	Keterangan
Pendidikan	X1.1	,927	0,40	Valid
	X1.2	,929	0,40	Valid
	X1.3	,772	0,40	Valid
	X1.4	,924	0,40	Valid
	X1.5	,811	0,40	Valid
Pelatihan	X2.1	,629	0,40	Valid
	X2.2	,782	0,40	Valid
	X2.3	,852	0,40	Valid
	X2.4	,843	0,40	Valid
	X2.5	,761	0,40	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 16 maka terlihat bahwa dari 10 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan valid, sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{standar}$.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{standar}	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	,629	0,40	Valid
	Y2	,782	0,40	Valid
	Y3	,852	0,40	Valid
	Y4	,843	0,40	Valid
	Y5	,761	0,40	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 16 maka terlihat bahwa dari 5 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja guru dapat dikatakan valid, sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{standar}$.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Sehingga suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas dilihat melalui tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic, 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.11, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian pada variabel pendidikan dan pelatihan adalah reliabel atau konsisten. Hal ini dapat

diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan (*alpha*) lebih dari 0,60.

Tabel 4.12.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic, 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian bahwa semua instrumen penelitian pada variabel kinerja guru dinyatakan reliabel atau konsisten, karena penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan (*alpha*) lebih dari 0,60. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4.3.4. Hasil Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

Analisis regresi linear berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2. Penulisan dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda karena terdapat variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu. Hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.895	2.827		3.500	.002
Pendidikan	.148	.102	.290	1.452	.163
Pelatihan	.404	.167	.482	2.413	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,895 + 0,148 + 0,404$$

4.3.5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji F antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.295	2	35.148	8.436	.002 ^a
	Residual	79.159	19	4.166		
	Total	149.455	21			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 8,436$ dan F_{tabel} dicari melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df2 = n-k$ atau $22 - 3 = 19$ ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 3,52.

2. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15.

**Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.895	2.827		3.500	.002
	Pendidikan	.148	.102	.290	1.452	.163
	Pelatihan	.404	.167	.482	2.413	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- Secara parsial variabel pendidikan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} (1,452) < t_{tabel} (2,074)$ selain itu memiliki nilai signifikansi = $0,163 > 0,05$. hal ini berarti variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar.

- b. Secara parsial variabel pelatihan (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,413) > t_{tabel} (2,074)$ selain itu memiliki nilai signifikansi = $0,026 < 0,05$. hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar.

3. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi nilai yang menunjukkan berbagai variabel bebas yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini dapat mengukur berapa jauh variabel-variabel bebas ((X_1) pendidikan dan (X_2) pelatihan) dalam menerangkan variabel terikatnya kinerja guru (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.415	2.04114

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2020

Berdasarkan table 4.16 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,470 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X_1 dan X_2 secara stimulant terhadap variable Y adalah sebesar 47,0%. Artinya, variasi variabel bebas (*independent variable* > Pendidikan dan pelatihan) mampu mendeterminasi atau menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja guru (*dependent variable* > Y) sebesar 47,0%, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya maka berikut ini dipaparkan penjelasan dari hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F_{hitung} (8,436) lebih besar dari F_{tabel} (3,52) dengan signifikansi $(0,002) \leq (0,05)$ yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sedangkan hasil hipotesis secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} (1,452) < t_{tabel} (2,074), dengan taraf signifikansi = 0,163 > 0,05. Kesimpulannya hipotesis secara parsial ditolak karena hal tersebut mengidentifikasikan bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (8,436) lebih besar dari F_{tabel} (3,52) dengan signifikansi (0,002) lebih kecil dari (0,05) dan hasil uji secara parsial variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} (2,413) > t_{tabel} (2,074) selain itu memiliki nilai signifikansi $(0,026) < (0,05)$. Hal ini berarti hasil uji secara

simultan dan secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji secara simultan bahwa variabel independen yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 8,436. Namun hasil uji secara parsial variabel independen dari pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel independen dari pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,470 berarti 47,0% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan), sedangkan sisanya 53,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yakni pendidikan dan pelatihan tidak semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 1,452 dengan signifikansi 0,163.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,413 dengan signifikansi 0,026.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 8,436 dengan signifikansi 0,002.
4. Berdasarkan penelitian ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar sebesar 47,0%. Adapun sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh di atas, disarankan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar memperbanyak referensi agar hasil penelitiannya lebih baik.

2. Kepada pihak kampus agar dapat memberikan bimbingan yang lebih baik kepada mahasiswa yang akan dan sedang melakukan penelitian.
3. Kepada semua guru di SLB YPAC Makassar agar terus mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugasnya agar tidak ketinggalan dalam menerapkan pembelajaran kepada peserta didiknya.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja, disarankan agar kinerja yang dimiliki dipertahankan bahkan ditingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam, 2016. *Pengantar Pendidikan, Asas dan Filsafat Pendidikan*. Penerbit: Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Amins, Ahmad, 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Penerbit: Laksbag PRESSindo, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fuad, H. Ihsan, 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta.
- _____, 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, MTE, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai), Cetakan Kelima*. Penerbit: Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamrida, Andi, 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi: Universitas Negeri Makassar*.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Penerbit: UUP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mulyasana, Dedy, 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Rachma Putri, Alvika, 2018. ***Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Pada BAPERTARUM-PNS***. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rezita, Reza, 2015. ***Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Pada Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)***. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sam, Arianto, 2012. ***Sahabat Bersama***. Penerbit: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sanjaya, Wina. 2008. ***Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan***. Penerbit: Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima***. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2017. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Penerbit: Alfabeta, CV, Bandung.
- Suherman, Erman, dkk, 2001. ***Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer***. Penerbit: JICA-UPI, Bandung.
- Suryadi, Ace, 2002. ***Pendidikan, Investasi SDM, Dan Pembangunan : Isu, Teori, Dan Aplikasi***. Penerbit: Balai Pustaka, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suwatno, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis***. Penerbit: CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, Moh Pabundu, 2012. ***Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan***. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003, ***Tentang Sistem Pendidikan Nasional***.
- Yani, M, 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit: Mitra Wacana, Jakarta.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : 1 (satu) set kuesioner

Perihal : Permohonan menjadi responden penelitian

Kepada Yth :

Kepala sekolah SLB YPAC

Di Makassar

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Program Studi Strata Satu Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru”**.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka dibutuhkan pendapat dan penilaian dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Namun sebelum itu, saya ingin memohon izin dari Bapak Kepala Sekolah untuk dapat menyebarkan kuesioner penelitian saya kepada seluruh guru SLB YPAC. Saya berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi salah satu referensi bagi instansi kedepan. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Hormat saya,

Penulis

Mustika Mukhlis

PETUNJUK PENGISIAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SLB YPAC MAKASSAR

1. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban, pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat, dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

1. (STS) : Sangat Tidak Setuju = 1
2. (TS) : Tidak Setuju = 2
3. (R) : Ragu-ragu/Netral = 3
4. (S) : Setuju = 4
5. (SS) : Sangat Setuju = 5

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan berikut ini :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pangkat/Golongan :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

DAFTAR PERTANYAAN

Pendidikan (X ₁)						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Dengan tingkat pendidikan tertentu seorang guru memiliki pengetahuan, sehingga mampu dan cakap dalam melakukan pekerjaan					
2	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan guru dalam melakukan pekerjaan					
3	Pendidikan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi guru					
4	Pendidikan dapat memperbaiki kinerja guru					
5	Pendidikan dapat menangani pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki guru					

Pelatihan (X ₂)						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Materi pelatihan yang diberikan instruktur membantu peserta pelatihan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
2	Materi pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
3	Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam pekerjaan					
4	Setelah mengikuti pelatihan, guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
5	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi guru					

Kinerja (Y)						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Kualitas hasil kerja memuaskan sebab guru memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan					
2	Guru dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
3	Guru tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
4	Guru menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan					
5	Guru selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat dan tepat waktu					

Pertanyaan Terbuka :

1. Jenis pendidikan yang telah diikuti

No	Tahun	Jenis

Manfaat yang diperoleh :

2. Jenis pelatihan yang telah diikuti

No	Tahun	Jenis

Manfaat yang diperoleh :

LAMPIRAN 2

Hasil Tabulasi Kuensioner Variabel X1

Pendidikan (X1)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
1	1	2	2	3	9
2	2	5	2	2	13
2	2	4	4	5	17
5	5	5	5	4	24
2	2	3	1	2	10
3	2	4	3	3	15
1	1	2	1	2	7
2	2	3	2	2	11
3	4	4	5	5	21
5	4	4	3	5	21
4	3	4	4	5	20
5	5	5	4	4	23
2	2	3	2	2	11
3	3	3	2	3	14
4	4	4	3	3	18
4	3	3	4	4	18
4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24

Hasil Tabulasi Kuensioner Variabel X2

Pelatihan (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	19
2	3	3	3	3	14
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	3	3	2	3	15
4	4	4	1	3	16
3	4	4	3	4	18

3	4	5	4	4	20
3	5	4	4	5	21
5	5	5	4	3	22
5	5	5	5	4	24
4	3	3	3	3	16
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	4	3	3	18
5	5	4	3	3	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25

Hasil Tabulasi Kuensioner Variabel Y

Kinerja Guru					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
3	4	3	3	3	16
5	4	4	4	4	21
3	4	3	3	3	16
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	2	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
3	4	4	3	3	17
2	5	4	3	4	18
4	3	4	3	3	17
3	4	5	5	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	24
5	5	5	3	3	21
5	5	4	4	3	21
4	4	5	5	5	23
4	3	3	4	5	19
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23

LAMPIRAN 3**JENIS PENDIDIKAN YANG PERNAH DIKUTI OLEH GURU SLB YPAC
KOTA MAKASSAR**

NO	TAHUN	JENIS PENDIDIKAN
1	2016	S2 Magister Manajemen UNISMUH
2	2015	S2 STIE INDONESIA MALANG
3	2016	S2 STIE-ISM Manajemen Pendidikan
4	1993	S1 IKIP, PLB
5	2006	S1 PPK _n UVRI
6	2002	S1 UNM, PLB
7	2016	S2 STIE-ISM Manajemen Pendidikan
8	2005	S1 IKIP PGRI Yogyakarta, BK
9	2002	S1 UNM, PLB
10	1985	D2 SGPLB
11	2010	S1 UNM, PLB
12	2010	S1 UNM, PLB
13	2010	S1 UNM, PLB
14	2013	S1 UVRI, PK _n
15	2013	S1 UVRI, MIPA
16	1988	SMPS
17	1995	S1 Hukum
18	2014	S1 Fisioterapi
19	2006	S1 UNIV 45, Hukum
20	2012	S1 UNM PLB
21	2014	S1 UNM, PJOK
22	2017	S1 UNISMUH, Pendidikan Bahasa Indonesia

LAMPIRAN 4

**JENIS PELATIHAN YANG PERNAH DIKUTI OLEH GURU SLB YPAC
KOTA MAKASSAR**

NO	TAHUN	JENIS PELATIHAN
1	2007	Pendidikan untuk anak lovision.
2	2010	Workshop bimbingan penyuluhan pendidikan khusus pendidikan layanan khusus.
3	2011	Workshop penyusunan dan pengembangan KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan) keterampilan ICT (<i>information and communication of technology</i>) dan elektro.
4	2011	Pelatihan keterampilan untuk guru.
5	2011	Workshop pengembangan pendidikan karakter.
6	2012	Pelatihan guru tentang UKS (unit kesehatan sekolah).
7	2012	Pelatihan pembuatan kaki palsu
8	2012	Pelatihan pengembangan braille
9	2013	Pelatihan keterampilan guru
10	2013	Pelatihan pembuatan / pengisian aplikasi Dapodik Dikdas
11	2014	Pelatihan K.13 (kurikulum 2013)
12	2014	Workshop olahraga adaptif
13	2014	Pelatihan implementasi K. 13 PK PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)
14	2015	Workshop kesiapsiagaan bencana alam dan sosial
15	2015	Workshop K. 13 (kurikulum 2013)
16	2015	Pelatihan keterampilan hantaran
17	2015	Bimtek peningkatan manajemen dan kapasitas pengelolaan pendataan / operator
18	2015	Pelatihan penjas adaptif
19	2015	Workshop pengembangan K. 13 (kurikulum 2013)
20	2016	Pelatihan implementasi K. 13 (kurikulum 2013)
21	2016	Workshop penyusunan perangkat pembelajaran
22	2016	Pelatihan orientasi pelayanan kesehatan bagi anak dengan disabilitas
23	2016	Pelatihan penanggulangan bencana
24	2016	Workshop guru pembimbing khusus
25	2016	Pelatihan pemanfaatan aplikasi dapodik oleh operator sekolah
26	2016	Workshop pengembangan karir guru
27	2016	Pelatihan keterampilan menjahit bagi guru untuk siswa tuna rungu
28	2017	Pelatihan peningkatan kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran

29	2017	Pelatihan sosialisasi kerangka dasar dan struktur kurikulum PK PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)
30	2017	Pelatihan peningkatan kualifikasi guru
31	2017	Pelatihan GPK (guru pembimbing khusus)
32	2017	Pelatihan TOT (training of trainer) kekhususan
33	2017	Pelatihan keterampilan ABK (anak berkebutuhan khusus)
34	2017	Pelatihan keterampilan guru PK PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)
35	2017	Pelatihan implementasi K. 13 (kurikulum 2013)
36	2017	Workshop ketunaan guru PK PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)
37	2017	Pelatihan penulisan karya ilmiah
38	2017	Pelatihan keterampilan siswa PK PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)
39	2018	Pelatihan Pelatihan TOT (training of trainer)
40	2018	Pelatihan keterampilan tata boga
41	2018	Workshop penguatan K. 13 (kurikulum 2013)
42	2018	Diklat calon kepala sekolah.
43	2019	Diklat penguatan kepala sekolah.
44	2019	Pelatihan (pembuatan kue tradisional oleh/dinas pariwisata)
45	2019	Pelatihan pengasuhan anak
46	2019	Seminar dan pelatihan struktur kurikulum
47	2019	Workshop peningkatan kompetensi guru
48	2019	Workshop operator Dapodik (data pokok pendidikan)
49	2019	Sosialisasi GLS (gerakan literasi sekolah)
50	2020	Pelatihan SOINA (spesial olimpiad internasional indonesia)

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas Pendidikan (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.925**	.682**	.759**	.656**	.927**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
N	22	22	22	22	22	22
X1.2 Pearson Correlation	.925**	1	.704**	.784**	.621**	.929**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
N	22	22	22	22	22	22
X1.3 Pearson Correlation	.682**	.704**	1	.656**	.413	.772**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.056	.000
N	22	22	22	22	22	22
X1.4 Pearson Correlation	.759**	.784**	.656**	1	.829**	.924**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
N	22	22	22	22	22	22
X1.5 Pearson Correlation	.656**	.621**	.413	.829**	1	.811**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.056	.000		.000
N	22	22	22	22	22	22
TOTAL Pearson Correlation	.927**	.929**	.772**	.924**	.811**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	22	22	22	22	22	22

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

2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.586**	.459*	.310	.158	.629**
	Sig. (2-tailed)		.004	.032	.161	.483	.002
	N	22	22	22	22	22	22
X2.2	Pearson Correlation	.586**	1	.657**	.448*	.439*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.037	.041	.000
	N	22	22	22	22	22	22
X2.3	Pearson Correlation	.459*	.657**	1	.647**	.559**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.032	.001		.001	.007	.000
	N	22	22	22	22	22	22
X2.4	Pearson Correlation	.310	.448*	.647**	1	.738**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.161	.037	.001		.000	.000
	N	22	22	22	22	22	22
X2.5	Pearson Correlation	.158	.439*	.559**	.738**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.483	.041	.007	.000		.000
	N	22	22	22	22	22	22
TOTAL	Pearson Correlation	.629**	.782**	.852**	.843**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22	22

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

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

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.221	.357	.413	-.011	.595**
	Sig. (2-tailed)		.322	.103	.056	.962	.004
	N	22	22	22	22	22	22
Y2	Pearson Correlation	.221	1	.621**	.288	-.037	.545**
	Sig. (2-tailed)	.322		.002	.194	.869	.009
	N	22	22	22	22	22	22
Y3	Pearson Correlation	.357	.621**	1	.610**	.261	.800**
	Sig. (2-tailed)	.103	.002		.003	.241	.000
	N	22	22	22	22	22	22
Y4	Pearson Correlation	.413	.288	.610**	1	.575**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.056	.194	.003		.005	.000
	N	22	22	22	22	22	22
Y5	Pearson Correlation	-.011	-.037	.261	.575**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.962	.869	.241	.005		.005
	N	22	22	22	22	22	22
TOTAL	Pearson Correlation	.595**	.545**	.800**	.870**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.000	.000	.005	
	N	22	22	22	22	22	22

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

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Pendidikan dan Pelatihan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.895	2.827		3.500	.002
	Pendidikan	.148	.102	.290	1.452	.163
	Pelatihan	.404	.167	.482	2.413	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.415	2.04114

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.295	2	35.148	8.436	.002 ^a
	Residual	79.159	19	4.166		
	Total	149.455	21			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

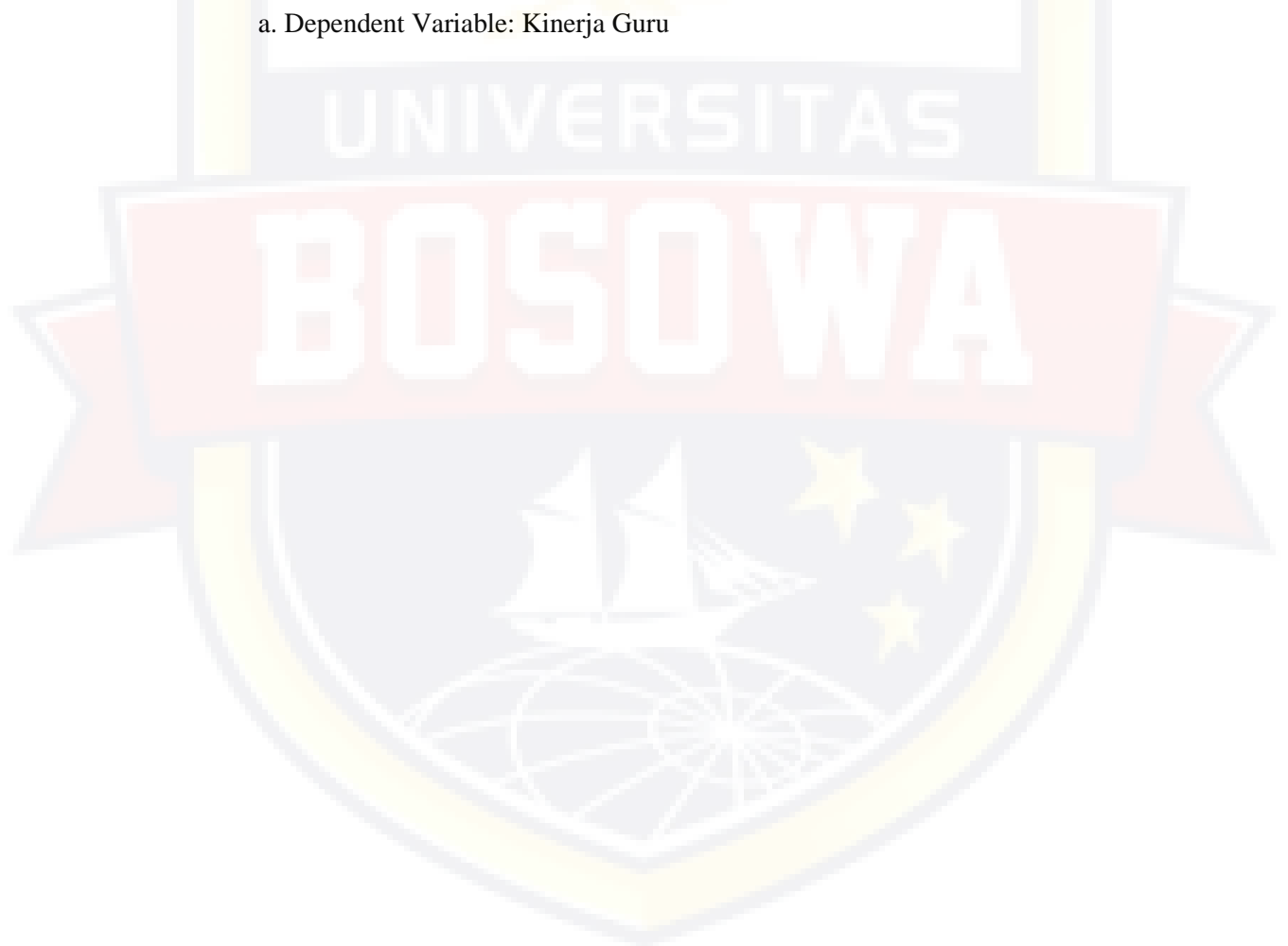
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.895	2.827		3.500	.002
Pendidikan	.148	.102	.290	1.452	.163
Pelatihan	.404	.167	.482	2.413	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH LUAR BIASA YPAC MAKASSAR
Jalan Kapten Piere Tendean Blok M/3 Telp. (0411) 449887
Kode Pos. 90211. Email. Slbypac.makassar@gmail.com



SURAT KETERANGAN

No. 035.a/ SLB/YPAC/X/2020

Kepala SLB YPAC Makassar (Sekolah Luar Biasa Yayasan Pembinaan Anak Cacat Makassar), menerangkan bahwa :


N a m a : MUSTIKA MUKHLIS
N I M : 4518012187
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
A l a m a t : Jl. Urip Sumuharjo KM. 4 Gd.1 Lt. 6 Makassar

Benar telah menjalankan tugas dengan baik dari Universitas Bosowa dalam kegiatan penelitian untuk memperoleh data sesuai dengan judul :

“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI PADA SLB YPAC MAKASSAR”

Kegiatan ini dilaksanakan dari tanggal 16 September s.d 23 September 2020

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 September 2020
Kepala Sekolah

MUKHLIS H. S.Pd., M.M
NIP. 19641220 198703 1 012



CURRICULUM VITAE (CV)

DATA PRIBADI

Nama : MUSTIKA MUKHLIS, SE
 Tempat/Tgl lahir : UJUNG PANDANG, 28 MEI 1996
 Jenis Kelamin : WANITA
 Alamat : JL. SUNU NO. 110 A
 Agama : ISLAM
 Status Perkawinan : BELUM KAWIN
 Pekerjaan : BELUM BEKERJA
 Kewarganegaraan : INDONESIA
 Golongan Darah : -
 Tinggi Badan : 151 CM
 Berat Badan : 55 KG



DATA PENDIDIKAN

TK : UJUNG PANDANG BARU
 Sekolah Dasar : SDN KALUKUANG I (2002-2008)
 SMP : SMPN 4 MAKASSAR (2008-2011)
 SMK : SMKN 7 MAKASSAR (2011-2014)
 Perguruan Tinggi : POLITEKNIK INFORMATIKA NASIONAL MAKASSAR (2014-2017)
 UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR (2018-2020)

PENGALAMAN KERJA

2013 : PKL DI PT. HADJI KALLA TOYOTA MAKASSAR
 2016 : MAGANG DI PT. BANK PANIN, Tbk
 2019 : MAGANG DI SLB YPAC MAKASSAR
 2020 : KKN UNIVERSITAS BOSOWA

PENGALAMAN ORGANISASI

❖ -

SERTIFIKAT

- ❖ "SERTIFIKAT PRAKERIN DI PT. HADJI KALLA TOYOTA MAKASSAR" 2013
- ❖ "STRATEGI WIRAUUSAHA BERPERSPEKTIF EKONOMI LOKAL BERKELAS REGIONAL ASEAN" 2014
- ❖ "SEKOLAH PASAR MODAL SYARIAH" 2015
- ❖ "KESIAPAN SDM INDONESIA DALAM MENGHADAPI ASEAN ECONOMIC COMMUNITY" 2015
- ❖ "PROFESSIONAL TRAINING OF ENGLISH SKILLS" 2015
- ❖ "TRAINING BEAUTY CLASS WITH WARDAH COSMETICS" 2015
- ❖ "TABLE MANNER" 2016
- ❖ "WORKSHOP INTERNET MARKETING" 2017
- ❖ "WORKSHOP LOKAKARYA NASIONAL" 2018
- ❖ "WORKSHOP PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI KREATIF" 2018