

# Analisis Kinerja guru berdasarkan faktor pelatihan, kompetensi dan Karakteristik Individu pada SD Negeri Se-Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya

Safrida<sup>1</sup> dan Kamaruddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya – Aceh  
email: [ibusafrida58@gmail.com](mailto:ibusafrida58@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh  
email: [kamal@uniki.ac.id](mailto:kamal@uniki.ac.id)

## Article history

Received:  
October 25, 2022  
Accepted:  
November 10, 2022  
Published:  
December 08, 2022

Page:  
01 – 08

Keywords:  
Training, Competence,  
Individual Characteristics,  
Teacher Performance



© 2022  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the performance of public elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency based on teacher training factors, teacher competencies and individual characteristics of teachers. This research is in the form of a survey of 123 samples of teachers using a quantitative descriptive method approach and associative analysis using a path analysis model approach. With the research results obtained; (1) there is a significant direct and indirect effect of training on teacher performance, amounting to 28.41%. (2) there is a direct and indirect effect of competence on teacher performance, which is 35.42%. (3) individual characteristic factors have a direct and indirect positive effect of 41.07% on teacher performance. And (4) simultaneously the variables of training, competence and individual characteristics affect the performance of SD Negeri teachers, Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency.

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, berdasarkan faktor pemberian pelatihan guru, kompetensi yang dimiliki guru dan karakteristik individu guru. Penelitian berupa survei terhadap 123 sampel guru dengan pendekatan metode deskriptif kuantitatif dan analisis asosiatif dengan pendekatan model analisis jalur. Dengan hasil penelitian diperoleh; (1) terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru, sebesar 28,41%. (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru, yakni sebesar 35,42%. (3) faktor karakteristik individu berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung, sebesar 41,07% terhadap kinerja guru. Dan (4) secara simultan variabel pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

## 1. Pendahuluan

Analisis kinerja para guru memang tidak pernah habisnya, baik para akademisi, pengamat pendidikan, juga para mahasiswa pascasarjana manajemen pendidikan terus meneliti masalah ini. Baik dalam ruang lingkup studi kasus untuk guru yang bertugas pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan atas. Karena masalah pendidikan sudah bukan lagi tugas dan tanggung jawab pemerintah saja, namun masyarakat harus banyak terlibat dan berperan dalam ikut memajukan pendidikan di tanah air.

Memang banyak hasil temuan dan juga dikaitkan dengan teoritisnya bahwa terdapat beberapa faktor yang terkait langsung (*direct factor*) maupun tidak langsung (*undirect factor*) terhadap kinerja guru. Sehingga menarik untuk dianalisis secara parsialnya ataupun secara simultans.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan kinerja guru sebagai pendidik. Karena tugas guru sebagaimana dinyatakan dalam perundang-undangan sebagai orang yang menjalankan proses pembelajaran. Oleh karenanya diharapkan berkinerja baik dan stabil setiap saat.

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Semua faktor itu berpadu dalam sebuah aktivitas untuk menghasilkan suatu produk (Sulthon, 2010). Pendapat lain

menjelaskan delapan faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan (Torang, 2012).

Berkaitan dengan hal tersebut, dan melihat fenomena yang ada pada Sekolah Dasar (SD) negeri se-kecamatan bandar Baru di Kabupaten Pidie Jaya, penelitian ini menganalisis kinerja guru dari keterkaitannya dengan faktor adanya pemberian ataupun yang diikuti para guru, faktor kompetensi yang dimiliki guru, dan dari aspek karakteristik individu guru itu sendiri. Sebagaimana diketahui, para guru tidak hanya membutuhkan pengetahuan juga dengan ditetapkannya guru sebagai profesi, maka harus dilengkapi dengan skill atau keterampilan dan kompetensi standar. Dessler (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, karena pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai/karyawan baru atau yang ada sekarang, tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Hal ini disebutkan juga oleh O'Sullivan, et al. Kydd, et al (Musfah, 2011) bahwa kinerja seorang guru dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Jadi pelatihan diasumsikan akan menunjang kinerja guru, sebagaimana disebutkan Hadari (2005) bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini juga didukung hasil penelitian, diantaranya; Rochman (2016), yang meneliti kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Amantul Ummah Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan pendidikan pelatihan, karakteristik individu dan isentif mempengaruhi kinerja guru baik secara parsial dan secara simultan.

Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang mumpuni untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Muslim & Kamaruddin, 2022).

Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, aspek utama yang harus dimiliki guru adalah kompetensi, baik dari sisi pedagogik, kepribadian, profesional dan juga kompetensi sosial. Spencer dan Spencer (Musfah, 2011) mengemukakan bahwa: "Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar". Juga Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007. Untuk mengevaluasi hal ini, pemerintah secara kontinu melakukan uji kompetensi guru, baik dari aspek pedagogik dan profesional.

Penelitian Syahril dan Win Konadi (2021) terhadap guru SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireun, menemukan a) Tingkat Kompetensi guru sudah mendekati sempurna, mencapai 90%, b) pengaruh faktor Kompetensi guru terhadap Kinerja signifikan sebesar 22,89%, c) secara simultan faktor Motivasi, Kompetensi dan Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja guru sebesar 69%.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya seperti sekolah (Thoha, 2008). Makanya, menurut Muhaimin (2003) guru profesional harus mempunyai karakteristik, antara lain (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjalankan fungsinya dalam kehidupan, (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya.

Sopiah (2010:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang

berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Di Kecamatan Bandar Baru, kabupaten Pidie jaya terdapat 13 unit Sekolah Dasar dengan jumlah siswa 2.169 orang dan guru tersedia 108 orang guru dengan latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Potensi ini akan dapat dioptimalkan dengan kepemimpinan sekolah yang benar dan memberdayakan potensi tersebut secara berencana dan terukur, manakala mengharapkan kinerja guru yang baik dan prestasi sekolah yang unggul. Maka berkaitan dengan hal diatas, maka penelitian ini mencoba mengangkat permasalahan yang ada dalam bentuk riset untuk mendapatkan informasi dan solusi mendalam terhadap kinerja guru.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei dengan objek guru SD Negeri se-Kecamatan Trienggading Kabupaten Pidie Jaya. Metode penelitian secara deskriptif kuantitatif dan asosiatif untuk membuktikan hipotesis tentang hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2011). Objek penelitian adalah guru Sekolah Dasar (SD) Negeri se-Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, yang dilaksanakan Desember 2021 hingga Maret 2022. Untuk awal penelitian dikanalai dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sumber: Veithzal dan Sagala (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instruktur</li> <li>• Peserta</li> <li>• Materi</li> <li>• Metode</li> <li>• Tujuan Penelitian</li> </ul>
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sumber: Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2007.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi pedagogik</li> <li>• Kompetensi kepribadian</li> <li>• Kompetensi sosial</li> <li>• Kompetensi profesional</li> </ul>
Karakteristik Individu (X <sub>3</sub> )	karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Sumber: Robbins, Stephen. P dan Judge (2014), Mathis (2016), Ardana dkk (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minat</li> <li>• Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan</li> <li>• Kebutuhan Individual</li> <li>• Kemampuan dan kompetensi</li> <li>• Pengetahuan pekerjaan</li> </ul>
Kinerja Guru (Y)	kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru Sumber: Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Simamora (2004), Burhanudin (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan proses pembelajaran</li> <li>• Pelaksanaan proses pembelajaran</li> </ul>

### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti melalui angket dengan objek penelitian adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, dengan sampel penelitian 227 dari 523 guru yang bertugas pada 28 unit sekolah di kecamatan tersebut. Pengambilan sampel secara proporsional melalui sampling stratifikasi, dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Adapun deskripsi para guru yang dijadikan responden penelitian ini dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	%
Gender	• Laki-laki	49	21,59%
	• Perempuan	178	78,41%
Umur	• 18 - 25 thn	37	16,29%
	• 26 - 35 thn	98	43,17%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 - 45 thn</li> <li>• &gt; 45 thn</li> </ul>	66 26	29,07% 11,45%
Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMA</li> <li>• Diploma/DIII</li> <li>• Sarjana (S1)</li> <li>• Pasca Sarjana (S2)</li> </ul>	0 21 194 11	0,00% 9,25% 85,46% 4,84%
Jumlah		<b>227</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

### c. Metode Analisis

Metode analisis menggunakan analisis atau model jalur yang merupakan bentuk khusus regresi dengan diketahui antar variabel eksogen terdapat hubungan kausalitas. Sebagaimana dinyatakan Sarwono (2007) dan Marwan, dkk (2019), bahwa analisis jalur dipandang sebagai model *causing modeling* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Karena analisis ini bagian dari analisis regresi, maka semua syarat dari asumsi klasik model harus dipenuhi baik skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian realibilitas instrument untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiono; 2005). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,65$ , jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). (Sudjana, 2005:369). Hasil uji reliabilitas instrument penelitian diyatakan pada tabel 3. Suatu data dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3 . Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,896	5	Realibilitas tinggi
Kompetensi	0,787	8	Realibilitas tinggi
Karakteristik individu	0,805	7	Realibilitas tinggi
Kinerja guru	0,894	5	Realibilitas tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

#### 2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 227 guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yang diamati, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat, sehingga dapat dijadikan informasi deskripsi tentang tingkat pencapaian setiap faktor atau variabel yang diamati.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Pelatihan	0,36	0,53	37,54	32,56	29,00	71,21%
Kompetensi	0,17	0,34	36,56	29,25	33,67	70,19%
Karakteristik individu	0,35	1,04	34,26	33,22	31,13	70,78%
Kinerja guru	0,35	0,87	38,93	30,62	29,24	71,38%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Faktor pelatihan yang diberikan dan atau di ikuti guru, sebagaimana menyatakan masih kurang (37,54%) dan lainnya sudah baik (32,56% dan sangat baik (29%). Secara umum, hasil pencapaian pelatihan sesuai dengan harapan guru belum optimal, baru mencapai 71,21%.
- Hasil penilaian, tingkat kompetensi guru, juga belum optimal baru mencapai 70,19%. Terdapat sejumlah 36,56% yang kurang, walaupun demikian persentase yang baik dan sangat baik mencapai 63%.
- Dari aspek karakteristik individu para guru, juga banyak yang kurang (34,26%) walaupun secara umum 64,35% masuk kategori baik dan sangat baik. Sehingga tingkat pencapaiannya baru sebesar 70,78% dari idealnya.
- Sedangkan tingkat kinerja guru, dari penilaian menjalankan proses pembelajaran sudah mencapai 71,38%. Tentunya hal ini harus ditingkatkan lagi.

### 3). Uji Model Secara Simultan

Berdasarkan data angket penelitian terhadap guru, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dan setelah dikonversi data kedalam skala interval (dengan metode susive interval) sebagai syarat sudah dipenuhi. Sehingga dengan analisis jalur ditaksir nilai koefisien pengaruh masing-masing variabel dan pengujian signifikansi model secara simultan dan parsial, dengan proses berikut ini.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	199.947	3	66.649	55.887	.000 <sup>a</sup>
Residual	2524.794	223	11.322		
Total	2724.740	226			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 55,887 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 227 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

### 4). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	20.513	2.971		6.905	.000
Pelatihan	.201	.073	.180	2.762	.000
Kompetensi	.376	.067	.379	3.144	.000
Karakteristik Individu	.278	.089	.212	3.106	.002

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

#### Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$ : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,180$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,762 sedangkan t-tabel pada taraf

uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,762 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel pelatihan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf uji 5% ( $\alpha=0,05$ ).

### Hipotesis 2

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$ : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,379$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,144 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,144 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel kompetensi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf uji 5% ( $\alpha=0,05$ ).

### Hipotesis 3

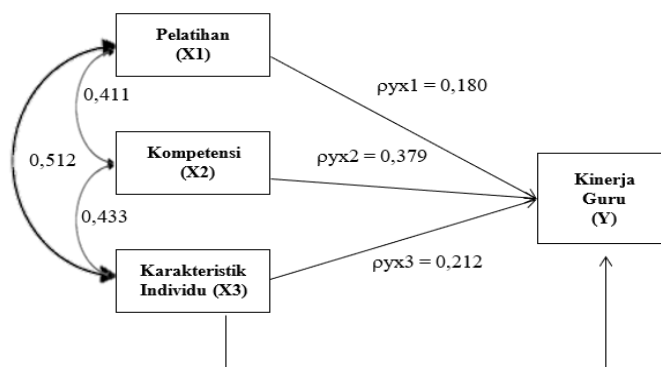
Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$ : Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha:  $\rho_{yx3} > 0$ : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru

Dan dengan koefisien jalur variabel ketiga:  $\rho_{yx3} = 0,212$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,106 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,106 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,002 atau 0,2%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel karakteristik individu ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

## b. Pembahasan

Berikut ditampilkan hasil perhitungan korelasi antar variabel endogen (independent) dan dilengkapi nilai koefisien jalur membentuk model analisis jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model jalur diatas, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh setiap variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yang diteliti yakni:

### 1). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja guru

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,180$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,180)^2 \times 100\% = 3,24\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel pelatihan dan karakteristik individu dinyatakan:

a. Pengaruh pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja guru sebesar:  $(0,180)(0,411)(0,379) \times 100\% = 9,7\%$

b. Pengaruh pelatihan melalui karakteristik individu terhadap kinerja guru, sebesar:  $(0,180)(0,512)(0,212) \times 100\% = 9,04\%$ .

*Pengaruh Total Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja guru (Y)*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pelatihan terhadap kinerja guru, yakni :  $3,24\% + 9,7\% + 9,04\%$  sebesar 21,98%

## 2). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru

### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,379$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,379)^2 \times 100\% = 14,36\%$ .

### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel pelatihan dan karakteristik individu dinyatakan:

- Pengaruh kompetensi melalui pelatihan terhadap kinerja guru, sebesar:  $(0,379)(0,433)(0,180) \times 100\% = 10,03\%$
- Pengaruh kompetensi melalui karakteristik individu terhadap kinerja guru, sebesar:  $(0,379)(0,512)(0,212) \times 100\% = 11,03\%$

### *Pengaruh Total Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi terhadap kinerja guru, yakni :  $14,36\% + 10,03\% + 11,03\%$  sebesar  $35,42\%$ .

## 3). Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja guru

### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,212$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung:  $(0,212)^2 \times 100\% = 4,49\%$

### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung karakteristik individu terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel pelatihan dan karakteristik individu dinyatakan:

- Pengaruh karakteristik individu melalui pelatihan terhadap kinerja guru, sebesar:  $(0,212)(0,433)(0,180) \times 100\% = 18,64\%$
- Pengaruh karakteristik individu melalui kompetensi terhadap kinerja guru, sebesar  $(0,212)(0,411)(0,379) \times 100\% = 10,02\%$

### *Pengaruh Total Karakteristik individu ( $X_3$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik individu terhadap kinerja guru, yakni :  $4,49\% + 18,64\% + 10,02\%$  sebesar  $33,15\%$ .

## 4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,180 X_1 + 0,379 X_2 + 0,212 X_3$

(Dimana:  $Y$  = Kinerja guru,  $X_1$  = Pelatihan,  $X_2$  = Kompetensi,  $X_3$  = Karakteristik individu)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel atau faktor pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif ( $0,180$ ) artinya apabila guru mengikuti pelatihan dan mendapatkan pelatihan yang sesuai berdampak pada peningkatan kerjanya. Secara statistik nilai perubahan atau peningkatannya sebesar  $18\%$ .
- Variabel atau faktor kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif ( $0,379$ ) artinya apabila guru memiliki dan menguasai kompetensi dengan sempurna, baik aspek pedagogic, kepribadian, kpribadian dan sosial maka diikuti dengan peningkatan kinerja, dengan nilai perubahan peningkatannya sebesar  $37,9\%$ .
- Variabel atau faktor karakteristik individu ( $X_3$ ) berpengaruh positif ( $0,212$ ), hal ini bermakna bahwa dengan peningkatan aspek karakteristik individu sesuai dengan tuntutannya akan diiringi dengan kenaikan kinerja guru dengan nilai perubahannya  $21,2\%$ .
- Secara simultan faktor adanya pelatihan guru, kompetensi yang dimiliki guru dan karakteristik individu yang baik memberi kontribusi positif sebesar  $48,5\%$  terhadap kinerja guru SD di kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi dan determinasi beriku

Tabel 7. Koesisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	0.892 <sup>a</sup>	0.485	0.459	3.226

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Karakteristik individu

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat pencapaian pelatihan guru, kompetensi maupun karakteristik individu belum optimal pada guru SD Negeri se-kecamatan bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, sehingga hal ini membuktikan diperlukan riset ini.
- b. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya ketiga faktor (variabel) yang diteliti terhadap kinerja, yakni pengaruh pelatihan guru sebesar 21,98%, pengaruh faktor kompetensi guru sebesar 35,42% dan pengaruh faktor karakteristik individu sebesar 33,15%.
- c. Ketiga faktor atau variabel yang diteliti (pelatihan, kompetensi guru dan karakteristik individu guru) memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru sebesar 48,5%. Maknanya, terdapat juga aspek lain yang menyebabkan guru berkinerja baik atau sebaliknya. Antara lain, faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan budaya kerja serta lingkungan sekolah.

#### Daftar Pustaka

- Ardana, I. M. B. (2020). Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Melalui Pendekatan Pembelajaran Saintifik Dengan Diskusi Kelompok. *Mimbar Pendidikan Indonesia*, 1(3).
- Burhanuddin, S. (2007). Beberapa Variabel yang Berpengaruh terhadap Usia Menars Pelajar Putri Bugis Kota dan Desa di Sulawesi Selatan (Suatu Pendekatan Antropologi Ragawi Ditinjau dari Aspek Biologis dan Lingkungan. Surabaya: Unair. Available at: [HYPERLINK "http://www.adln.lib.unair.ac.id/"](http://www.adln.lib.unair.ac.id/) <http://www.adln.lib.unair.ac.id/>.
- Chaerul Rochman dan Heri Gunawan. (2016). Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru (menjadi pendidik yang dicintai dan diteladani siswa). Bandung: Nuansa Cendekia
- Dessler, A. E. (2010). A determination of the cloud feedback from climate variations over the past decade. *Science*, 330(6010), 1523-1527.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss* Versi 25.,
- Muslim, M., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 1-7.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, M. (2020). Pengaruh Diklat dan Saprasi Terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 1(2), 1-7
- Majid, Abdul (2005). *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhaimin (2004). *Arah Baru Pengembangan Pendidikan*. Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia
- Musfah, J., & Guru, P. K. (2011). *Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nawawi, Hadari. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007.
- Permendiknas No 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E. M., & Sopia, S. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. *Yogyakarta: CV Andi Offset*
- Sarwono, J (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudjana, Nana (2000). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo
- Sulthon, M. (2010). Kontribusi Prestasi Teori (IPK), Prestasi Latihan Microteaching dan Motivasi Untuk Menjadi Guru Terhadap Prestasi PPL pada Mahasiswa FKIP Univ Jember. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 15(2).
- Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 1-8.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005
- Veithzal, Rivai & Sagala. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.