

**PENGARUH PELATIHAN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PADANG BARAT
KOTA PADANG**

TESIS
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Adminitrasi Pendidikan



Oleh:
Nela Noviarti
21147008

PROGRAM STUDI ADMINITRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Nela Novianti

NIM : 21147008

Nama

Tanda Tangan

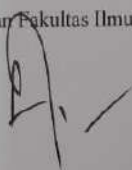
Tanggal

Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd
Pembimbing



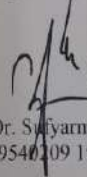
6 Februari 2023

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Suliyarna Marsidin, M.Pd
NIP. 19540109 198211 1 001

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd. (Ketua)	
2.	Dr. Irsyad, M.Pd. (Anggota)	
3.	Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd. (Anggota)	

Mahasiswa :

Nama	: Nela Noviarti
NIM	: 21147008
Tanggal Ujian	: 06 Februari 2023

Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PADANG BARAT
KOTA PADANG**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Mei 2023

Yang memberi pernyataan,



Nela Noviarti
NIM. 21147008

ABSTRACT

Nela Noviarti. 2023. The Effect of Training and Infrastructure on the Performance of Junior High School Teachers in Padang Barat District. Thesis. Padang State University Graduate Program.

Based on initial observations in the field, it is shown that the performance of junior high school teachers in Padang Barat Sub-District is still not optimal. This is thought to have something to do with training and facilities *rasarana*. Therefore, it is necessary to conduct research to test its correctness. This study aims to reveal the effect of training and infrastructure on the performance of junior high school teachers in the District of Padang Barat. Hypotheses proposed in this study are: (1) training effect on teacher performance, (2) infrastructure effect on Teacher Performance, (3) training and infrastructure together affect teacher performance.

The population in this study is all junior high school teachers in the District of Padang Barat, amounting to 124 people. The sample was 63 people taken with proportionate stratified random sampling technique. The research instrument used is the assessment scale and questionnaire Likert scale model that has been tested for validity and reliability. The research Data were analyzed by multiple linear regression technique. The trial was carried out on a population outside the sample of 20 people. From the results of the trial, it was found that the research questionnaire was valid with a value of 0.4821 which was greater than the *r*table value of 0.444 and the Cronbach's alpha value was reliable for all variables with a value of 0.6. Data were analyzed using simple and multiple regression formulas and using SPSS version 23.0

The results of data analysis showed that: (1) training has a significant effect on teacher performance. It is seen from the acquisition of *t*-count value (2.645) > *t*-Table (1.670) in addition it has a significance value = 0.005 < 0.05, (2) infrastructure has a significant effect on teacher performance . It is seen from the acquisition of *t*-count value (2.827) > *t*-Table (1.670) in addition it has a significant value = 0.006 < 0.05, (3) there is a significant effect of training and infrastructure together to the performance of teachers with a significant value level of 0.000 < 0.050 and with an *f*-count value of 434,822. The achievement rate of teacher response to training is in the high category (89.39% of the ideal score), infrastructure variables in the good category (84.80% of the ideal score) and teacher performance variables are in the very high category (91.70% of the ideal score).

The above findings imply that training and infrastructure are two factors that can improve teacher performance, in addition to other factors.

Keywords: Training, Infrastructure, Performance, Teachers

ABSTRAK

Nela Noviarti. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan observasi awal di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang masih belum optimal. Hal ini diduga ada kaitannya dengan pelatihan dan sarana prasarana. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) pelatihan dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis penelitian “kausalitatif”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang yang berjumlah 124 orang. Sampel penelitian berjumlah 63 orang yang diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan terhadap populasi diluar sampel sebanyak 20 orang dari hasil uji coba diketahui bahwa angket penelitian sudah valid dengan nilai 0,4821 dimana lebih besar dari nilai *rtabel* yaitu 0,444 dan nilai *cronbach's alpha* reliabel untuk semua variabel dengan nilai 0,6. Datadialalisis dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi berganda dan menggunakan SPSS versi 23.0

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dilihat dari perolehan nilai *t*-hitung (2,645) > *t*-Tabel (1,670) selain itu memiliki nilai signifikansi = 0,005 < 0,05, (2) sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dilihat dari perolehan nilai *t*-hitung (2,827) > *t*-tabel (1,670) selain itu memiliki nilai signifikansi = 0,006 < 0,05, (3) terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan tingkat nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan dengan nilai *f*-hitung 434.822. Tingkat pencapaian respon guru terhadap pelatihan berada pada kategori tinggi (89,39 % dari skor ideal), variabel sarana prasarana pada kategori baik (84,80 % dari skor ideal) dan variabel kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi (91,70% dari skor ideal).

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa pelatihan dan sarana prasarana adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Sarana Prasarana, Kinerja, Guru

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur selalu penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang**”. Seterusnya shalawat dan salam senantiasa penulis mohonkan kepada *Illahi Rabbi* semoga selalu dicurahkan-Nya pada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Irsyad, M.Pd selaku dosen penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Ibu Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku dosen penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Syufiarma Marsidin, M.Pd selaku Koordinator S2 dan S3 Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang.

7. Bapak Ibu Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
8. Bapak Ibu seluruh pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.
9. Bapak Ibuk guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan tesis ini.
10. Special untuk kedua orang tua dan keluarga tercinta yang tidak pernah lelah selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis sehingga selesainya penulisan tesis ini.
11. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2021 serta seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian tesis ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan tesis ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Februari 2023
Saya yang menyatakan,

Nela Noviarti

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	i
PERSETUJUAN KOMISI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kebaharuan dan Orisinalitas.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori.....	14
1. Kinerja Guru	14
2. Pelatihan	27
3. Sarana Prasana	41
B. Kerangka Konseptual.....	54
C. Hipotesis Penelitian.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Jenis Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel.....	57
C. Instrumen Penelitian.....	62

D. Teknik Pengumpulan Data	68
E. Teknik Analisis Data.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	74
A. Hasil Penelitian.....	74
B. Pembahasan	90
C. Keterbatasan Penelitian	95
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Implikasi	97
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Indikator Kinerja Guru.....	20
2. Tabel 2. Indikator Pelatihan.....	43
3. Tabel 3. Indikator Sarana dan Prasarana	49
4. Tabel 4. Penyebaran Populasi Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Padang Barat Kota Padang.....	60
5. Tabel 5. Penyebaran Sampel Guru Berdasarkan Strata.....	62
6. Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	65
7. Tabel 7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	70
8. Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	76
9. Tabel 9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru	77
10. Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan	78
11. Tabel 11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Pelatihan	79
12. Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Sarana Prasarana	80
13. Tabel 13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Sarana Prasarana	81
14. Tabel 14. Rangkuman Tingkat Pencapaian Respon untuk Setiap Variabel	81
15. Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	82
16. Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	83
17. Tabel 17. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	84
18. Tabel 18. Hasil Pengujian Multikolonearitas	85
19. Tabel 19. Analisis Regresi Berganda Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	86
20. Tabel 20. Hasil Uji Determinasi	88
21. Tabel 21. Uji T	89
22. Tabel 22. Uji F	90
23. Tabel 23. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.....	6
Gambar 2. Kerangka Konseptual penelitian	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	106
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian Uji Coba.....	116
Lampiran 3 .Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba.....	119
Lampiran 4. Tabel R Product Moment	123
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	124
Lampiran 6. Rekapitulasi Data Penelitian.....	128
Lampiran 7. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-masing Variabel.....	130
Lampiran 8. Uji Normalitas	131
Lampiran 9. Uji Homogenitas	132
Lampiran 10. Uji Linearitas	133
Lampiran 11. Uji Multikolinearitas	134
Lampiran 12. Uji Hipotesis	135
Lampiran 13. Data Uji Coba Instrumen.....	136
Lampiran 14. Hasil Olahan Data dengan SPSS Uji Validitas.....	138
Lampiran 15. Uji Reliabilitas	141
Lampiran 16. Populasi Guru SMP Negeri Kecamatan Padang Barat Kota Padang yang Berstatus PNS	144
Lampiran 17. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan.....	146
Lampiran 18. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, peranan pendidikan sangat dibutuhkan. Kegiatan pendidikan harus dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk memanusiakan manusia. Salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan pendidikan itu adalah sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat komponen, salah satu komponen tersebut adalah guru.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang berpengaruh dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya, guru merupakan faktor yang ikut menentukan kesuksesan penyelenggaraan proses pendidikan. Kedudukan guru sebagai komponen yang ikut menentukan kesuksesan penyelenggaraan pendidikan ini dapat diwujudkan melalui kewajiban mereka dalam melaksanakan tugasnya. Kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai PERMENPAN-RB No.16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, diantaranya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melaksanakan tindak lanjut.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru terus dilakukan. Sebab sampai saat sekarang ini kualitas guru terindikasi masih rendah. Berdasarkan artikel yang dirilis oleh CNN

Indonesia pada hari Jumat tanggal 17/09/2021 mengatakan kualitas guru di Indonesia masih rendah mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar guru. Rythia Afkar sebagai peneliti bank dunia (*world bank*) mengsurvei guru di Indonesia masih memiliki performance yang masih rendah. Dia mendorong agar guru di Indonesia mendapatkan pelatihan, pengawasan dan pengembangan kemampuan. Selain itu dia juga mendorong pihak-pihak terkait untuk memikirkan mengenai sarana prasarana penunjang pembelajaran.

Pemerintah sebagai penanggung jawab utama proses penyelenggaraan pendidikan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan program sertifikasi guru, memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru melalui kegiatan seminar, *workshop*, serta diklat untuk meningkatkan kualitas guru, yang mana muara dari peningkatan kualitas ini adalah terjadinya peningkatan terhadap hasil kerja atau kinerja mereka.

Menurut Mulyasa (2010) kinerja atau *performance* diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kinerja guru dapat diukur salah satunya melalui standar proses. Standar Proses meliputi perencanaan,

pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga mampu mengembangkan potensi, prakarsa, kemampuan, dan kemandirian peserta didik secara optimal. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru menentukan kesuksesan dari proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri. Namun sampai saat sekarang kinerja guru terindikasi masih rendah.

Berdasarkan observasi awal pada SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang pada tanggal 20-27 Juni 2022 dengan cara melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, masih ditemukan beberapa masalah yang terindikasi sebagai persoalan yang berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Sebagian guru tidak memperbaharui rencana program pembelajaran dan silabus setiap awal semester, ada beberapa yang sama sekali tidak membuat silabus dan RPP (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru).
2. Guru hampir tidak pernah menggunakan media pembelajaran pada proses belajar mengajar seperti menggunakan proyektor (*infocus*), sementara *infocus* sudah disediakan. (sumber: hasil wawancara dengan guru dan hasil pengamatan)

3. Guru jarang menggunakan multimetode dalam mengajar, bahkan cenderung masih fokus pada metode ceramah (sumber: hasil wawancara dengan guru dan hasil pengamatan).
4. Masih ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan tugas siswa (sumber: hasil wawancara dengan siswa).
5. Ada guru yang tidak menggunakan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan, sehingga sering kali terjadi kesalahan dalam memberikan penguatan dan remedial pada siswa.

Hasil observasi ini juga didukung dengan data hasil Ujian Nasional SMP/MTS tahun 2019 yang terbilang masih rendah yaitu 56,22. Untuk mengetahui penyebab kurang optimalnya kinerja guru tersebut penulis melakukan observasi awal di sekolah menengah pertama di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

Berdasarkan hasil observasi awal diduga juga ada fenomena lain yang ditemukan yaitu beberapa orang guru mengatakan tidak mengikuti pelatihan dengan benar ditandai dengan sewaktu pelatihan berlangsung beberapa guru sibuk mengobrol dan main *handphone* bahkan ada beberapa orang guru tidak mengikuti program pelatihan karena sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah. Hal ini diduga menjadi salah satu alasan kenapa kinerja guru masih rendah sebab guru masih belum optimal mengikuti pelatihan.

6. Permasalahan lain yang ditemukan jumlah buku panduan yang ada di perpustakaan dengan jumlah siswa tidak sesuai. Bahkan dari data yang ada di perpustakaan ada beberapa buku yang jumlahnya bahkan tidak sampai separuh dari jumlah siswa

pentingkatnya sehingga mengakibatkan ada siswa yang tidak kebagian untuk meminjamnya (sumber: hasil wawancara dengan kepala perpustakaan dan siswa).

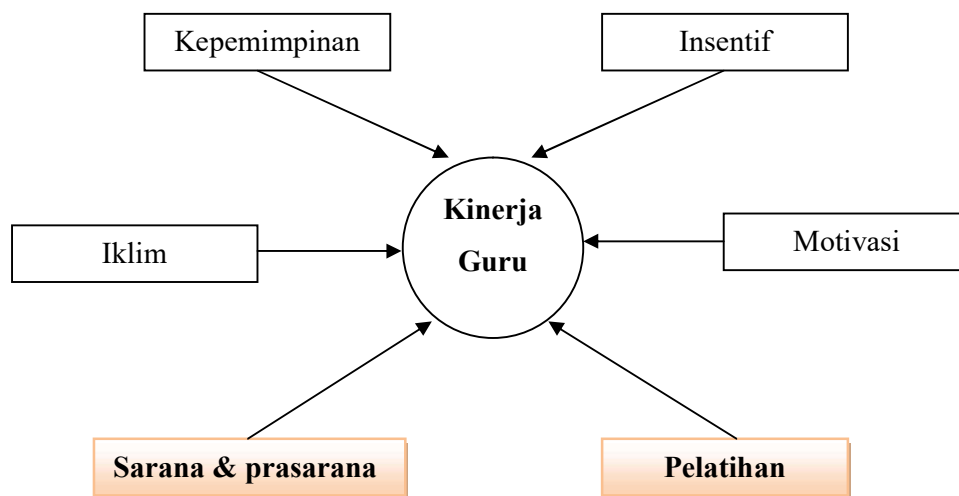
Mengingat pentingnya kinerja guru bagi keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah, maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru SMP Negeri khususnya di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih jauh tentang kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai seorang pendidik juga membina sikap mental yang menyangkut aspek-aspek manusiawi dengan karakteristik yang beragam dalam arti berbeda antara satu siswa dengan lainnya. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada kinerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru.

Oktarina et al., (2020) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Dalam Trimono

(2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain yang pertama adalah iklim. Iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antar personil di sekolah. Fenomena yang terjadi dilapangan banyak hal yang menyebabkan kinerja guru terganggu salah satunya bisa itu dari kondisi lingkungan sekolah yang dekat dengan keramaian sehingga menyebabkan kebisingan, kemudian sarana dan

prasarana yang kurang memadai, kurangnya saling percaya antar sesama guru maupun kepala sekolah dengan guru dan masih banyak lagi. Permasalahan ini apabila dibiarkan saja maka diduga akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Faktor kedua adalah kepemimpinan kepala sekolah yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebab kepala sekolah yang akan menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru, seperti menciptakan suasana yang menyenangkan dengan memberikan motivasi kepada guru, mencari solusi terhadap permasalahan yang ada dan mendorong guru agar melaksanakan tugas dengan baik. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang kurang peduli apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Kepala sekolah tidak pernah menegur guru yang datang terlambat kesekolah, atau memberikan apresiasi kepada guru yang sudah bekerja dengan baik, selanjutnya kepala sekolah kurang mampu mendengarkan keluhan-keluhan atas permasalahan yang dihadapi guru baik masalah yang berhubungan dengan tugas maupun masalah pribadi. Kemudian indikasi kurang berjalannya gaya kepemimpinan ini juga terlihat dari keluhan guru mengenai perilaku kepala sekolah yang cenderung otoriter, kurang terbuka, dan kurang mau melibatkan guru dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan program sekolah dan pembagian tugas pembelajaran.

Faktor ketiga adalah insentif yang mana insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diembannya akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan menjadi baik. Namun kenyataan dilapangan guru jarang sekali menerima insentif non materi dari kepala

sekolah. Kepala sekolah hampir tidak pernah peduli dengan pemberian insentif non materi kepada guru yang berprestasi yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga akibatnya guru tidak akan terpacu semangatnya untuk berkinerja dengan baik pula.

Faktor keempat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan untuk meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang tampak dilapangan menunjukkan bahwa kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta sikap tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor kelima pelatihan guru. Pelatihan guru adalah pelatihan untuk tenaga pendidik profesional untuk kegiatan mengajar di ruang kelas. Pelatihan mencakup teknik merencanakan pengajaran serta cara untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif. Semakin sering guru mengikuti pelatihan maka diharapkan kinerja guru juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa SMP Kecamatan Padang Barat Kota Padang, dapat diketahui bahwa sebagian besar guru sudah pernah mengikuti pelatihan salah satunya terkait dengan pelatihan peningkatan profesionalisme guru. Namun ada sebagian guru yang belum mengikuti pelatihan dengan serius. Dengan demikian

pelatihan untuk guru intensitasnya perlu ditambah baik melalui MGMP, dinas pendidikan maupun lembaga lainnya agar kinerja guru dapat lebih meningkat. Guru yang sering mengikuti pelatihan maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Selanjutnya faktor keenam sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana belajar (sekolah) adalah seluruh fasilitas yang diperlukan untuk proses belajar mengajar, baik yang langsung maupun tidak langsung, agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, efisien. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa SMP Kecamatan Padang Barat Kota Padang, dapat diketahui bahwa sarana dan prasana sudah lengkap terdiri dari beberapa Gedung, masjid, CCTV, *Fingerprint*, lapangan, alat olahraga, parkir, laboratorium, perpustakaan, kantin, aula, komputer, printer, dan alat-alat media pembelajaran lainnya, tetapi masih adanya guru yang belum memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik, masih adanya guru yang menggunakan metode pembelajaran ceramah tanpa menggunakan sarana dan prasarana teknologi yang ada untuk menunjang proses pendidikan, masih adanya guru kurang memotivasi peserta didik untuk menggali informasi yang lebih tentang suatu pelajaran agar peserta didik kreatif dalam mengembangkan pengetahuan padahal dalam peningkatan kinerja guru, guru harus mempunyai motivasi dan kemampuan (*ability*) dalam mengelola proses pembelajaran dengan cara membuka jendela informasi pengetahuan peserta didik agar mampu lebih kreatif dalam mengembangkan cara belajar mereka.

C. Batasan Masalah

Masih terdapatnya masalah yang terjadi di SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang berkenaan dengan kinerja guru seperti yang sudah dijelaskan pada identifikasi masalah diatas dan terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, tetapi mustahil bagi penulis untuk meneliti semua masalah tersebut dalam waktu bersamaan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan pada identifikasi masalah, terlihat bahwa hampir semua fenomena tersebut mengarah pada satu masalah utama yaitu terkait dengan kinerja guru.

Sementara itu pelatihan dan ketersediaan sarana prasana diprediksi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risdiantoro (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru MI di Kota Batu. Ini menunjuka makin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru demikian juga sebaliknya semakin buruk pelatihan maka akan membawa dampak rendahnya terhadap kinerja guru. Selanjutnya Rosales (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana-prasarana dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese Kabupaten Manggarai. Ini menunjukan jika keadaan sarana prasarana di sekolah baik, kinerja guru juga akan baik, sebaliknya jika sarana prasarana menurun, maka kinerja guru juga menurun. Oleh sebab itu, maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pelatihan dan Sarana Prasana Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang?
2. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang?
3. Apakah pelatihan dan sarana prasarana secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang
2. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang
3. Pelatihan dan sarana prasarana secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Padang Barat Kota Padang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.
- b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan sehingga nanti dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengadaan pelatihan dan sarana prasarana.
- c. Bagi pengawas sekolah sebagai pedoman untuk membimbing dan membina dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan dan sarana prasarana.
- d. Bagi peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

G. Kebaharuan dan Orisinil

Adapun yang membedakan penelitian yang penulis lakukan dari penelitian terdahulu sehingga menjadi kebaharuan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Risdiantoro (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu” secara sekilas penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada segi tujuan penelitian, jumlah variabel, indikator, analisis data dan lokasi penelitian penulis juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risdiantoro.
2. Penelitian oleh Rosales (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kabupaten Manggarai” secara sekilas penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada segi jumlah variabel, indikator, analisis data dan lokasi penelitian penulis juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosales