



**ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP
PROFESIONALISME GURU PADA MTS AL-MUSLIHIN
KOTA BINJAI.**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LAUNA SANGRAHAINI
NPM 1415310091**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

2021



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : LAUNA SANGRAHAINI
NPM : 1415310091
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN
TERHADAP PROFESIONALISME GURU PADA
MTS AL-MUSLJHIN KOTA BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

D.E.K



(RAMADHAN HARAHAP . S.E., M.SI)

(DR. BAMBANG WIDJARNAKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

(ABDI SETIAWAN. S.E., M.SI)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : LAUNA SANGRAHAINI
NPM : 1415310091
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN
TERHADAP PROFESIONALISME GURU
PADA MTS AL-MUSLIHIN KOTA BINJAI**

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(SUWARNO, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Launa Sangrahaini
NPM : 1415310091
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Pebruari 2021

(LAUNA SANGRAHAINI)

NPM : 1415310091

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LAUNA SANGRAHAINI
Tempat/Tanggal lahir : BINJAI / 7 FEBRUARI 1997
NPM : 1415310091
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : BINJAI KOTA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 31 Maret 2021

yang membuat pernyataan



LAUNA SANGRAHAINI

FM-BPAA-2012-041

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LAUNA SANGRAHAINI
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 7 Febuari 1997
 Nama Orang Tua : Asman
 P. M : 1415310091
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082363284501
 Alamat : Jl. Waru No 6 Jati Karya, Binjai Utara

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN BERHADAP PROFESIONALISME GURU PADA MTS AL-MUSLIHIN KOTA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



LAUNA SANGRAHAINI
 1415310091

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4314/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: LAUNA SANGRAHAINI
: 1415310091
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 03 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

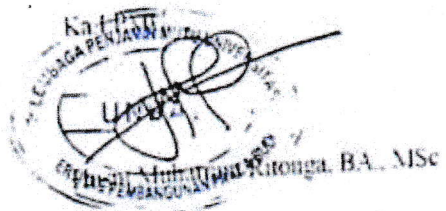
Dokumen : FM-PERPUS-06-01
si : 01
Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

1-00

Tgl Eff

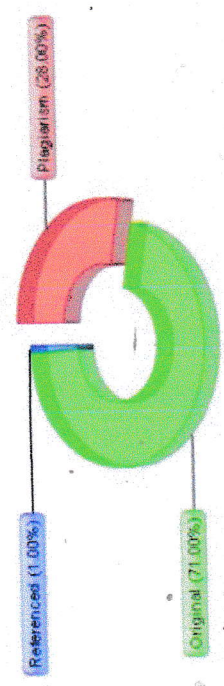
25 Jan 2019

Analyzed document: LAUNA SANGRAHAINI_1415310091_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 37



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LAUNA SANGRAHAINI
NPM : 1415310091
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PROFESIONALISME GURU PADA MTS AL-MUSLIHIN
KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 April 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
19 Agustus 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 24 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

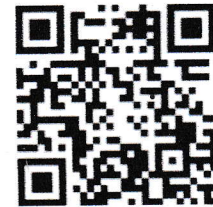
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LAUNA SANGRAHAINI
NPM : 1415310091
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PROFESIONALISME GURU PADA MTS AL-MUSLIHIN
KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
14 Agustus 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 24 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS	: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN.
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing 2	: Abdi Setiawan, SE, MIM
Nama Mahasiswa	: LAUNA SANGRAHATINI
Jurusan / Program Studi	: MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM	: 1415310091
Jenjang Pendidikan	: S1
Judul Tugas Akhir	: ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PROFESSIONALISME GURU PADA MTs. AL-MUSLITIN KOTA BIHAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Penulisan Ngaran dosen dan Gelemp di belkabel.		
	Sesuai ban Antaraman Daftar isi dan jaman 13. Skripsi		
	Pec seraiuar		
	Urut pada tabel urun Menjadu Side ka.		
	Tambah keirawat di lanta Pengantaw		
	Acc Meju Arjuna		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing : 1. Nashrudin Setiawan, SE., MPM
Nama Mahasiswa : LAUNA JANERAHANI
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 1415510091
Jenjang Pendidikan : S-1
Judul Tugas Akhir : ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PROFESIONALISME GURU DADA MITS. AL-MUSLIHIN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaikan BAB I Teori Lebah diperjelas. Sampel Minimal 30. Da Seminar Ausi perbahasan seminar dengan Ausi spm Surah harus diperjelas Da Meja Ajiun		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: LAUNA SANGRAHAINI
Tempat/Tgl. Lahir	: Binjai / 07 Februari 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1415310091
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 149 SKS, IPK 3.60
Nomor Hp	: 082363284501

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	ANALISIS PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PROFESIONALISME GURU PADA MTS AL-MUSLIHIN KOTA BINJAI

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 22 Januari 2021
Pemohon,

(Launa Sangrahaini)

Tanggal : Disahkan oleh : (Dr. Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)	Tanggal : Disetujui oleh: Ka. Prodi Manajemen (Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)
--	---

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Nashrudin Setiawan, S.E., MM)	Tanggal : Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II: (Abdi Setiawan, S.E., M.Si)
---	---

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

ABSTRAK

Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Kota Binjai berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 64 Tahun 1990 Tentang Alih Fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) menjadi Mts Al-muslihin Kota Binjai tanggal 25 April 1990. PGAN Kota Binjai mulai beroperasi tahun 1965 dan menyelenggarakan pendidikan untuk 6 Tahun (PGAN 6 Tahun). Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah pelatihan, dan kemampuan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 35 responden, Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme guru. Dan variabel kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Sedangkan uji Simultan (Uji-f) uji serempak atau simultan (uji f) variabel independen (pelatihan dan kemampuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme guru, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Selanjutnya uji determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0.949 hal ini berarti 94,9% variasi profesionalisme guru yang bisa dijelaskan dengan variabel independen pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kemampuan Dan Profesionalisme Guru

ABSTRACT

Binjai City State Religion Teacher Education (PGAN) based on the Decree of the Minister of Religion Number 64 of 1990 Concerning the Transfer of Functions Education for State Religion Teachers (PGAN) became Mts Al-muslihin Binjai City on April 25, 1990. PGAN Binjai City began operating in 1965 and organized education for 6 Years (PGAN 6 Years). The problem that underlies this research is whether training, and abilities simultaneously and partially have a positive and significant effect on teacher professionalism in Mts Al-Muslihin, Binjai City. The data collection techniques in this study were carried out with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents of 35 respondents, Partial Test (t-Test) showed that the training variables partially had a positive and significant effect on the teacher professionalism variables. And the ability variable partially has a positive and significant effect on teacher professionalism. Whereas Simultaneous test (f-test) simultaneous or simultaneous test (f test) of independent variables (training and ability) has positive and significant effect on teacher professionalism variables, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Furthermore, the determination of the adjusted R square of 0.949 test means that 94.9% variation of teacher professionalism can be explained by the independent variables of training and abilities while the rest (100% - 94.9% = 5.1%) can be explained by other independent variables such as incentives, work environment and rewards.

Keywords: Training, Ability and Professionalism of Teachers

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Analisis Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan. S.E., M.Si. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepala Mts Al-Muslihin Kota Binjai, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.

8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Launa Sangrahaini)

NPM : 1415310091

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Pelatihan.....	8
a. Pengertian Pelatihan	8
b. Tujuan Pelatihan.....	9
c. Jenis – Jenis Pelatihan	11
d. Teknik-Teknik Pelatihan	11
e. Prinsip-prinsip Pelatihan	14
f. Indikator Pelatihan	15
2. Kemampuan	16
a. Pengertian Kemampuan	16
b. Jenis-jenis Kemampuan.....	18
c. Indikator Kemampuan Kerja	20

3. Profesionalisme Guru	21
a. Pengertian Profesionalisme Guru	21
b. Kompetensi Profesionalisme	22
c. Indikator Profesionalisme Guru.....	24
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	31
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.	34
F. Teknik Analisis Data.	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3. Model Analisis Regresi Berganda.....	36
4. Pengujian Hipotesis.....	37

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Sejarah Mts Al-muslihin Kota Binjai	39
2. Visi dan Misi.....	40
3. Penyajian Data	41
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
5. Teknik Analisis Data	59
6. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	62
7. Pengujian Hipotesis.....	63
a) Uji parsial (Uji - t).....	63
b) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F).....	65
c) Uji Koefisien determinan (R ²).....	66
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru.....	66

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru	67
---	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu26
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2020.....30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian32
Tabel 3.4	Skor Berdasarkan Skala Likert34
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.142
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.242
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.343
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.443
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.544
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.644
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.745
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.845
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.946
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....46
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.147
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.247
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.348
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....48
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.549
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.649
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.750
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.850
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.951
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....51
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.152
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.252
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.353
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.453
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.554
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.654
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.755
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.855
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.956
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.1056
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas.....57
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas58
Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas.....61
Tabel 4.34	Hasil Regresi Linier Berganda62
Tabel 4.35	Hasil Uji-t.....63
Tabel 4.36	Hasil Uji F.....65
Tabel 4.37	Hasil Uji Determinasi.....66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-P Plot.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam dunia pendidikan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh guru, guru mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun terkadang guru malah tidak tahu apa yang harus. Dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan, untuk itu sangat diperlukan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para guru bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

Pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai 1) penguasaan skill 2) pengetahuan, dan 3) sikap-sikap guru atau anggota organisasi, pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksanaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki seorang guru.

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan. Pelatihan dan kemampuan menimbulkan bentuk interaksi kinerja dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungan yang memang berbeda. Individu membawa kedalam tatanan organisasi, suatu karakteristik kemampuan, kepercayaan pribadi, organisasi juga merupakan suatu

lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan pekerjaan, tugas wewenang tanggung jawab, sistem pengajian, sistem karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas dan memecahkan masalah menyikapinya dengan baik.

Peningkatan kemampuan profesional dapat dikembangkan melalui kompetensi profesional yang dilakukan oleh guru. Tujuan kemampuan profesional guru untuk membantu guru dalam memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar guru, menumbuhkan sikap profesional dalam pembelajaran. Oleh karena itu sekolah yang dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah maupun antar guru, maka dari itu diselenggarakannya seminar atau workshop, pelatihan atau diklat, kursus-kursus, pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu, atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Sebutan Guru Profesional mengacu pada guru yang telah mendapatkan pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatan maupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk ijazah, akta, sertifikat, dan sebagainya baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas untuk dapat menjadi guru profesional mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. Mengomentari mengenai rendahnya kualitas pendidikan saat ini merupakan indikasi perlunya keberadaan guru profesional, untuk itu guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki interest yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai kaidah-kaidah profesionalisme guru yang di persyaratkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Mts Al-muslihin kota Binjai yaitu jejang dasar pada pendidikan formal di Indonesia setara dengan sekolah menengah pertama yang pengelolaannya dilakukan oleh departemen agama. Pendidikan madrasah tsnanawiyah ditempuh dalam waktu 3 tahun mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Lembaga ini dirancang untuk pengajaran siswa/murid dibawah pengawasan guru.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan masih ada guru pada Mts Al-muslihin Kota Binjai masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan seperti guru yang kurang wawasam dalam pengembangan kurikulum/silabus, menyusun rencana pelaksanaan pengembangan (RPP), membuat dan mengisi daftar nilai siswa, kurang efektif dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dari segi faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, terdapat masalah-masalah yang cukup penting disikapi antara lain : masih ada kinerja guru yang belum maksimal. Dimana guru tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dan profesionalisme guru masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-muslihin Kota Binjai*”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sabagai berikut:

- a. Kurangnya pelatihan guru di dunia pendidikan mengakibatkan adanya ketidakkampuan guru dalam menguasai kurikulum, pengetahuan di bidang ilmu dan teknologi.
- b. Tidak adanya perencanaan pembelajaran guru yang efektif sehingga program para guru yang dijalani mereka tidak terarah dengan baik.

- c. Masih ada kinerja guru yang belum maksimal, di mana guru tidak memahami wawasan dan landasan kependidikan sehingga menimbulkan tidak objektif dalam mengevaluasi kinerja sendiri.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada variabel pelatihan dan kemampuan sebagai variabel independen atau variabel bebas sedangkan profesionalisme sebagai variabel dependen atau terikat.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah :

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
2. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
3. Apakah pelatihan, dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan, dilakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan, dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan menyelesaikan masalah-masalah terutama yang berhubungan dengan pelatihan dan kemampuan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-muslihin Kota Binjai.

- b. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk lebih menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah pelatihan dan kemampuan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-muslihin Kota Binjai.

- c. Bagi Penelitian Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah pelatihan dan

kemampuan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-muslihin Kota Binjai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Leonando Agusta (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv Haragon Surabaya” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pelatihan dan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-muslihin Kota Binjai”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan kemampuan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu profesionalisme guru.
2. Jumlah Observasi/Sampel (n) : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 45 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 35 guru/responden.
3. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di perusahaan Cv Haragon Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di Mts Al-muslihin Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Akhmad dan Mohammad, (2012:56), mengemukakan bahwa pelatihan (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur, sistematis dan keterampilan teknis dalam tujuan dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Faustino Cardoso Gomes, (2013:197-198) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Menurut Rivai (2015:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Siagian dalam Lubis (2010:28) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dari berbagai macam pendapat para ahli di atas, dapat di tarik satu kesimpulan kalau pelatihan bagi sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:240), menyatakan bahwa tujuan pelatihan yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan Sumber Daya Manusia.

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berkinerja secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meningkatkan keusangan (obsolescence).

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Menghindari Keusangan manajerial.
- 4) Memecahkan permasalahan.
- 5) Orientasi karyawan baru.
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuha
- 8) Pengembangan personel karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Umar dalam Salinding (2011:16) mengemukakan bahwa: “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan

pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

c. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut M. Yani, (2012:97) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara, yang meliputi:

- 1) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- 2) Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- 3) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
- 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

d. Teknik-Teknik Pelatihan

Menurut Menurut M.Yani (2012:90) teknik-teknik pelatihan di kelompokkan menjadi dua macam yaitu :

- 1) *On the job training Method (Methode praktis)*, adalah: metode dimana karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman. biasanya menggunakan praktik-praktik:

- a) Rotasi jabatan, yaitu : memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai keterampilan manajerial.
 - b) Latihan instruktur pekerjaan, dengan cara diberikan petunjuk secara langsung tentang pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
 - c) Magang (*Apprenticeships*), merupakan proses belajar dari seorang/beberapa orang yang berpengalaman
 - d) *Coaching*, penyelia atau atasan memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
 - e) Penugasan sementara, merupakan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- 2) *Off the job training method*, adalah pendekatan teknik presentasi informasi, bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. metode yang bisa digunakan adalah :
- a) *Metode presentasi informasi*, adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode yang digunakan, yaitu:
 - (1) Kuliah adalah metode yang bersifat pasif dan tradisional yang menyampaikan informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.
 - (2) Presentasi video adalah metode pelengkap yang melalui media, seperti TV, flims, slide dan sejenisnya.

- (3) Metode konferensi, yaitu: metode yang berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - (4) Programmed instruction, yaitu: metode yang menggunakan sistem mengajar atau komputer untuk mempelajari topik kepada peserta dan merinci serangkaian dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.
 - (5) Studi sendiri adalah teknik yang menggunakan modul tertulis, kaset atau video tape dan biasanya para karyawannya tersebar.
- b) Metode Simulasi, yaitu pendekatan dimana karyawan / peserta latihan menerima presentasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti pada keadaan yang sebenarnya.
- c) Metode simulasi yang biasa digunakan adalah:
- (1) Metode studi kasus, adalah deskripsi tertulis situasi pengambilan keputusan nyata disediakan .
 - (2) *Role playing* merupakan teknik suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.
 - (3) *Business games* adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang sesuai dengan kehidupan bisnis nyata.
 - (4) *Vestibule training*, adalah suatu teknik yang dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus dengan area terpisah dibangun dengan

berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan yang sebenarnya.

(5) Latihan laboratorium dalam suatu teknik bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi.

e. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sofiyandi dalam Probosemi (2011:22) mengemukakan lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

- 1) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- 2) *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- 3) *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- 4) *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- 5) *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut

f. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) diantaranya:

1) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh sebab itu pelatihan yang diadakan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar seluruh peserta mampu memperoleh kinerja yang maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2) Materi

Materi pelatihan berupa : pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan yang partisipasi yaitu diskusi kelompok, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (Study banding).

4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap staf mendapat rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelathan (Instruksi)

Pelatihan/instruksi yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi pesyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa atau sanggup) dalam melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, serta kekuatan. Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan kemampuan, diantaranya yaitu:

Soelaiman (2017:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Robert Kreitner (2015:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang

Menurut Stephen P. Robbins (2011:57-61) kemampuan adalah keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

- 1). Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berpikir, menalar dan memecahkan masalah).
- 2). Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Soelaiman (2012:87).

Sedangkan menurut Mc Shane dan Giliow (dalam Buyung 2012:84) kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik. Buyung (2012:134) mengemukakan bahwa kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa.

Donald (dalam Sardiman 2013: 73-74) mengemukakan kemampuan adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Spencer (dalam Hamzah Uno 2010: 62) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”.

Poerwadarminta (2014:742) mempunyai pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Pendapat lain dikemukakan juga oleh Nurhasnah (2017: 552) bahwa mampu artinya (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto (2015:423) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan.

b. Jenis-jenis Kemampuan

Menurut Moenir (2010:95) jenis-jenis kemampuan yaitu:

1). Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara dan proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis

yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih maksimal.

2). Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan kelompok kerja atau tim kerja di dalam sebuah perusahaan seperti terurai di atas bahwa hal penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

3). Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Adalah kemampuan untuk melihat gambaran kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai (*decision maker*) atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan berjalan

dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Soelaiman (2012:147-156) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1). Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dan informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2). Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3). Pengalaman (*Experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki.

4). Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5). Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Kunandar (2011:54) profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni. Dan juga diartikan sebagai suatu jabatan tau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

Menurut Ondi Saondi, Aris Shuherman, (2015:94) Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi.

Sebutan professional didasarkan pada pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan untuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Dalam UU guru dan Dosen (ayat 1 dan ayat 4) 2005 disebutkan bahwa professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dna menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionlisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru

yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi Suyanto (dalam Jihad 2013).

Profesionalisme guru menurut Rusman (2016) merupakan kondisi, arah, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seorang yang menjadi mata pencaharian, sementara itu juga guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran.

b. Kompetensi Profesionalisme

Menurut Suyanto & Jauhar (2013) menyatakan guru yang diharapkan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Pada dasarnya, profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh empat kompetensi sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standart ideal. Berdasarkan criteria ini, guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standart yang ideal. Ia akan mengidentifikasikan dirinya kepada figure yang dipandang memiliki standart ideal. Standart ideal adalah suatu

perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.

- 2). Selalu meningkatkan dan memelihara cinta profesi profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Citra profesi adalah suatu gambaran terhadap profesi guru berdasarkan penilaian terhadap kinerjanya. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara, misalnya penampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, postur sikap hidup sehari-hari, dan hubungan antar pribadi.
- 3) Senantiasa mengejar kesempatan pengetahuan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan kertampilannya. Berdasarkan kriteria ini, guru diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya, berbagai kesempatan yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan profesi guru antara lain:
 - a) Mengikuti kegiatan ilmiah, seperti lokakarya, seminar dan symposium.
 - b) Mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan.
 - c) Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
 - d) Menelaah kepustakaan, membuat karya ilmiah.
 - e) Memasuki organisasi profesi.
 - f) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.

Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya, dalam kaitann ini diharapkan agar para guru

memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Rasa bangga ini ditunjukkan dengan penghargaan akan pengalamannya di masa lalu, dedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya sekarang dan keyakinan akan potensi dirinya bagi perkembangan di masa depan. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal (7) dan (1) dikatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip professional sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism.
- b) Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugasnya.
- d) Mematuhi kode etik profesi.
- e) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya.
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.
- h) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

c. Indikator Profesionalisme Guru

Menurut Kunandar (2011:131-142) mengungkapkan bahwa profesionalisme guru yang bermutu dapat diukur dengan lima indikator yaitu:

- 1) Kemampuan professional, sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
- 2) Upaya professional, sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar pengabdian dan penelitian.
- 3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan professional, sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- 4) Kesesuain antara keahlian dan pekerjaannya, sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang mampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak.
- 5) Tingkat kesejahteraan, sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan dan bagaimana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajar berubah menjadi sambilan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Peneliti
1	Leonardo & Eddy (2013)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya	Pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja sebagai variabel dependen	Hasil penelitian terhadap variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya
2	Eka Rosita Widya (2016)	Analisis karakteristik individu dan motivasi instinsik terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Study pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang)	Karakteristik individu dan motivasi instrinsik sebagai variabel independen sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel dependen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi
3	Nirza Marzuki Husein (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di kecamatan Banjarmasin tengah	Lingkungan kerja dan karakteristik individu sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen	Penelitian ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan komponen yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jadi sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4.	Tiara Anggia Dewi (2015)	Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA sekota Malang	Profesionalisme guru dan motivasi sebagai variabel independen sedangkan kinerja guru sebagai variabel dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat pula
5.	Yop Harris (2016)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pad PT. Interyasa cabang pekanbaru	Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

Sumber ; Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

Sekaran (dalam Rusiadi, et. al 2014) menyatakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan antara pelatihan dengan profesionalisme

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Ondi Saondi, Aris Shuherman, (2015:94) Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi

Teori yang menyatakan adanya hubungan antara pelatihan dengan profesionalisme adalah menurut Marwansyar, (2012:155) menjelaskan bahwa keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan profesionalisme tenaga kerja.

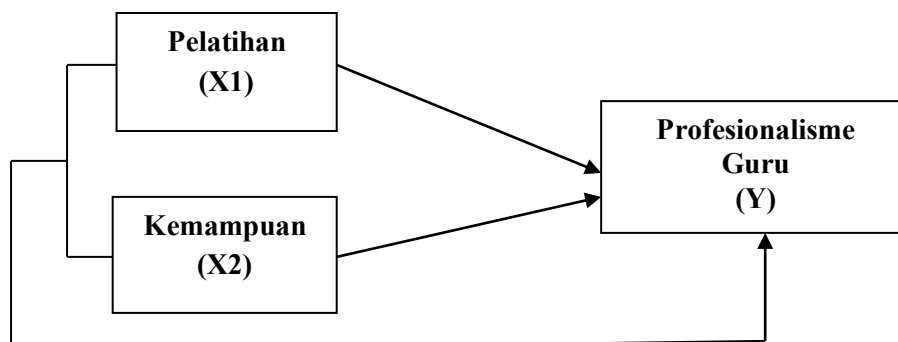
2. Hubungan antara kemampuan dengan profesionalisme

Soelaiman (2017:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Profesionalisme guru menurut Rusman (2016) merupakan kondisi, arah, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seorang yang menjadi mata pencaharian, sementara itu juga guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis, 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Di katakana sementara karena jawaban yang ada hanya jawaban berdasarkan teori.

Menurut Rusiadi, et. al (2014), mengemukakan bahwa hipotesis adalah pertanyaan keadaan populasi yang akan di uji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat di artikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris. Penulis membuat hipotesis penelitian sebagai ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.
3. Pelatihan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada Mts Al-Muslihin Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih (Rusiadi, 2013).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada Mts Al-Muslih in Kota Binjai yang beralamat di Jl.Kesatria No.34 Binjai.

Penelitian dimulai pada bulan Juli 2020 hingga Desember 2020 untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				Nopember				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■																					
2	Penyusunan Proposal				■	■																			
3	Perbaikan Proposal						■	■																	
4	Seminar Proposal								■	■															
5	Riset ke Perusahaan									■	■	■													
6	Pengumpulan Data											■	■												
7	Pengelolaan Data												■	■	■										
8	Penulisan Skripsi															■	■	■	■						
9	Bimbingan Skripsi																		■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber : Diolah penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi dapat didefinisikan sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi penelitian ini adalah guru yang ada di Mts Al-Muslihin Kota Binjai sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini,2012: 107).

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Sampel sensus itu ditujukan apabila jumlah populasi sedikit dan keseluruhannya dijadikan sampel data penelitian ini sebanyak 35 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Pelatihan (X_1), Kemampuan (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu profesionalisme guru (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana satu variabel diukur secara operasional di objek penelitian sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di dalam lingkup objek penelitian.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X_1)	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi tanggungjawabnya, atau satupekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:197)	1.Tujuan penelitian 2.Materi 3.Metode yang digunakan 4.Kualifikasi peserta 5.Kualifikasi pelatihan (Instruktur) Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62)	Likert

Kemampuan (X2)	Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Soelaiman (2012:87)	1.Pengeahuan (<i>knowledge</i>) 2.Pelatihan (<i>training</i>) 3.Pengalaman (<i>experience</i>) 4.Ketrampilan (<i>skill</i>) 5.Kesanggupan kerja Soelaiman (2012:147-156)	Likert
Profesionalisme Guru (Y)	Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni. Dan juga diartikan sebagai suatu jabatan tau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Kunandar (2011:54)	1.Kemampuan professional 2.Upaya professional 3.Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesioanl 4.Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan 5.Tingkat kesejahteraan Kunandar (2011:131-142)	Likert

Sumber : Diolah penulis, 2020

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai

titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis, 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan data-data yang relevan bagi penelitian, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Angket / *Quisioner*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu guru yang bekerja di Mts Al-Muslihin Kota Binjai yang menjadi objek penelitian ini dan penggunaan menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, berdasarkan hasil angket, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah mendeteksi sifat distribusi normal data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Asumsi ini dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengukur melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Profesionalisme Guru (*Dependen Variabel*)

X₁ = Pelatihan (*Independen Variabel*)

X₂ = Kemampuan (*Independen Variabel*)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

€ = Error Term/ Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness of fit*)

a. Uji Silmutan (Uji F)

Uji F adalah Pengujian terhadap koefisien regresi secara silmutan penguji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independe terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1-k)}$$

Keterangan :

bR^2 = Koefisien Korelasi Berganda Dikuadratkan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

b. Uji parsial (Uji t)

Secara parsial, pengujian hipotesis di lakukan dengan uji t-test. Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penejalas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan segnifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Rumus uji t (Umar, 2008: 197) sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2} \text{ dengan } dk = n-2$$

keterangan :

t = uji pengaruh parsial

r = koefisien determinasi

n = banyak data

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians, variabel dependen nilai koefisien determinasi ini antara 0 dan 1 jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan juga sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Mts Al-muslihin Kota Binjai

Mts Al-muslihin Kota Binjai berdiri pada tanggal 25 April 1990, merupakan alih fungsi dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Kota Binjai berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 64 Tahun 1990 Tentang Alih Fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) menjadi Mts Al-muslihin Kota Binjai tanggal 25 April 1990. PGAN Kota Binjai mulai beroperasi tahun 1965 dan menyelenggarakan pendidikan untuk 6 Tahun (PGAN 6 Tahun).

Seiring kebijakan pemerintah pada kurun waktu tahun 1969-1970 proses pembangunan gedung RKB dan lain lain diarahkan di sekitar daerah Langkat. Dan pada tahun 1971 PGAN 6 Tahun pindah ke Jalan Gatot Subroto Nomor 30 Kota Binjai. Sehingga mulai Tahun Pelajaran 1971/1972 siswa/siswi PGAN 6 Tahun belajar dialamat tersebut. MAN 2 Kota Binjai menerima siswa baru Angkatan Pertama pada Tahun Ajaran 1990/1991. Sesuai kebijakan pemerintah, mulai Tahun Pelajaran 1977/1978, PGAN 6 Tahun berubah menjadi MTsN 2 Kota Binjai (untuk siswa/siswikelas 1-3) dan PGAN Kota Binjai (untuk siswa/siswi kelas 4 -6), sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 1978 Tanggal 16 Maret 1978 Tentang Restrukturisasi Sekolah/Madrasah di Lingkungan Departemen Agama.

Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) kemudian beralih fungsi menjadi Mts Al-muslihin Kota Binjai dan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 157 Tanggal 17 September 2014 berubah menjadi Mts Al-muslihin Kota Binjai.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi Madrasah

Mts Al-muslihin Kota Binjai Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang Unggul dan Berkualitas di Provinsi Sumatera Utara Umumnya.

b. Misi Madrasah

- 1) Meningkatkan budaya Madrasah sebagai pusat pendidikan Islam.
- 2) Meningkatkan pemberdayaan guru dan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan Madrasah sebagai pusat pendidikan berbasis Islami;
- 3) Mengoptimalkan karakter kepribadian peserta didik yang unggul dalam penerapan IMTAQ dan IPTEK.
- 4) Menyelenggarakan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) secara mandiri

c. Tujuan Madrasah

- 1) Menjadikan madrasah sebagai pusat pemberdayaan dan pembudayaan peserta didik untuk mampu melaksanakan kaidah-kaidah Islam di lingkungan madrasah, masyarakat dan keluarganya.
- 2) Menjadikan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan madrasah sebagai pusat pendidikan Islam;

3) Menyiapkan peserta didik/lulus yang taqwa, cerdas, dan terampil.

d. Strategi

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah, maka strategi yang dilakukan:

- 1) Membangun profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan;
- 2) Pembudayaan islami siswa di lingkungan madrasah, keluarga dan masyarakat ;
- 3) Pengoptimalan tugas pokok dan fungsi guru serta semua komponen madrasah yang bernuansa islami dan berkesinambungan;
- 4) Melaksanakan kurikulum berbasis integrasi sains dan keagamaan;
- 5) Menerapkan pola manajemen yang transparan dan akuntabel dengan budaya islami;
- 6) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

3. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Guru Mts Al-muslihin Kota Binjai sebanyak 35 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Pelatihan (X_1), dan Kemampuan (X_2), dan Variabel Y yaitu : Profesionalisme Guru (Y).

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Guru Mts Al-muslihin Kota Binjai adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.1 Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	34,3	34,3	34,3
	2	6	17,1	17,1	51,4
	3	5	14,3	14,3	65,7
	4	6	17,1	17,1	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.2 Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	14,3	14,3	14,3
	2	17	48,6	48,6	62,9
	3	5	14,3	14,3	77,1
	4	2	5,7	5,7	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.3 Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,9	22,9	22,9
	2	14	40,0	40,0	62,9
	3	6	17,1	17,1	80,0
	4	1	2,9	2,9	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.4 Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	37,1	37,1	37,1
	2	11	31,4	31,4	68,6
	3	5	14,3	14,3	82,9
	4	4	11,4	11,4	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.5 Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,4	11,4	11,4
	2	5	14,3	14,3	25,7
	3	13	37,1	37,1	62,9
	4	8	22,9	22,9	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.6 Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	14,3	14,3	14,3
	2	17	48,6	48,6	62,9
	3	5	14,3	14,3	77,1
	4	2	5,7	5,7	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.7 Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,9	22,9	22,9
	2	14	40,0	40,0	62,9
	3	6	17,1	17,1	80,0
	4	1	2,9	2,9	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.8 Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	34,3	34,3	34,3
	2	5	14,3	14,3	48,6
	3	6	17,1	17,1	65,7
	4	9	25,7	25,7	91,4
	5	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.9 Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,0	20,0	20,0
	2	12	34,3	34,3	54,3
	3	6	17,1	17,1	71,4
	4	4	11,4	11,4	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (34,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,1%), setuju sebanyak 4 orang (11,4%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%).

Tabel 4.10 Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	37,1	37,1	37,1
	2	12	34,3	34,3	71,4
	3	4	11,4	11,4	82,9
	4	4	11,4	11,4	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (37,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (34,3%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,4%), setuju sebanyak 4 orang (11,4%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,7%).

b. Hasil Distribusi Variabel Kemampuan (X2)

Tabel 4.11 Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,0	20,0	20,0
	2	9	25,7	25,7	45,7
	3	5	14,3	14,3	60,0
	4	9	25,7	25,7	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.12 Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,4	11,4	11,4
	2	7	20,0	20,0	31,4
	3	6	17,1	17,1	48,6
	4	11	31,4	31,4	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.13 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	34,3	34,3	34,3
	2	5	14,3	14,3	48,6
	3	6	17,1	17,1	65,7
	4	9	25,7	25,7	91,4
	5	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.14 Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,0	20,0	20,0
	2	12	34,3	34,3	54,3
	3	6	17,1	17,1	71,4
	4	4	11,4	11,4	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.15 Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,7	5,7	5,7
	2	9	25,7	25,7	31,4
	3	6	17,1	17,1	48,6
	4	12	34,3	34,3	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.16 Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	37,1	37,1	37,1
	2	10	28,6	28,6	65,7
	3	6	17,1	17,1	82,9
	4	2	5,7	5,7	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.17 Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,9	22,9	22,9
	2	14	40,0	40,0	62,9
	3	6	17,1	17,1	80,0
	4	1	2,9	2,9	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.18 Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,0	20,0	20,0
	2	9	25,7	25,7	45,7
	3	6	17,1	17,1	62,9
	4	8	22,9	22,9	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.19 Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	17,1	17,1	17,1
	2	6	17,1	17,1	34,3
	3	7	20,0	20,0	54,3
	4	10	28,6	28,6	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.20 Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	14,3	14,3	14,3
	2	17	48,6	48,6	62,9
	3	5	14,3	14,3	77,1
	4	2	5,7	5,7	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

c. Hasil Distribusi Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Tabel 4.21 Saya mampu memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai melalui pembelajaran sebelum menjelaskan materi.

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	31,4	31,4	31,4
	2	10	28,6	28,6	60,0
	3	8	22,9	22,9	82,9
	4	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.22 Guru menyebutkan kompetensi dasar (kemampuan) yang akan dicapai melalui pembelajaran.

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	37,1	37,1	37,1
	2	10	28,6	28,6	65,7
	3	6	17,1	17,1	82,9
	4	2	5,7	5,7	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.23 Guru mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas sehingga mdah difahami siswa

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,6	8,6	8,6
	2	7	20,0	20,0	28,6
	3	11	31,4	31,4	60,0
	4	7	20,0	20,0	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8,6%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (31,4%), setuju sebanyak 7 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20,0%).

Tabel 4.24 Guru dalam menyampaikan bahan pembelajaran mampu memberikan contoh yang mudah dimengerti

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,0	20,0	20,0
	2	9	25,7	25,7	45,7
	3	6	17,1	17,1	62,9
	4	8	22,9	22,9	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (25,7%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,1%), setuju sebanyak 8 orang (22,9%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,3%).

Tabel 4.25 Guru mampu menjaab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses pembelajaran.

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	17,1	17,1	17,1
	2	6	17,1	17,1	34,3
	3	7	20,0	20,0	54,3
	4	10	28,6	28,6	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.26 Guru memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan yang diajukan siswa tanpa mengabaikan siswa yang lain.

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	42,9	42,9	42,9
	2	9	25,7	25,7	68,6
	3	2	5,7	5,7	74,3
	4	7	20,0	20,0	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.27 Guru memotivasi (memberi semangat) siswa dalam melaksanakan tugas kelompok.

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	14,3	14,3	14,3
	2	17	48,6	48,6	62,9
	3	5	14,3	14,3	77,1
	4	2	5,7	5,7	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.28 Guru menggunakan metode yang bervariasi (ceramah, tanya jawab, demonstrasi dan kerja kelompok).

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,9	22,9	22,9
	2	14	40,0	40,0	62,9
	3	6	17,1	17,1	80,0
	4	1	2,9	2,9	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.29 Guru mengkoordinasi/ mengatur kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh siswa misalnya kegiatan diskusi, belajar kelompok, piket kelas dll

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	37,1	37,1	37,1
	2	11	31,4	31,4	68,6
	3	5	14,3	14,3	82,9
	4	4	11,4	11,4	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

Tabel 4.30 Guru menggunakan alat bantu belajaryang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,9	22,9	22,9
	2	14	40,0	40,0	62,9
	3	6	17,1	17,1	80,0
	4	1	2,9	2,9	82,9
	5	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76,97	922,205	,725	.	,979
X1.2	77,00	927,941	,783	.	,979
X1.3	77,11	918,163	,875	.	,978
X1.4	77,46	922,079	,921	.	,978
X1.5	76,49	943,375	,646	.	,979
X1.6	77,00	927,941	,783	.	,979
X1.7	77,11	918,163	,875	.	,978
X1.8	77,03	924,734	,757	.	,979
X1.9	76,91	932,081	,687	.	,979
X1.10	77,49	938,375	,701	.	,979
X2.1	76,74	929,550	,716	.	,979
X2.2	76,34	941,055	,609	.	,979
X2.3	77,03	924,734	,757	.	,979
X2.4	76,91	932,081	,687	.	,979
X2.5	76,31	952,692	,509	.	,980
X2.6	77,37	915,240	,928	.	,978
X2.7	77,11	918,163	,875	.	,978
X2.8	76,77	927,593	,747	.	,979
X2.9	76,51	933,434	,679	.	,979
X2.10	77,00	927,941	,783	.	,979
Y1	77,37	934,593	,841	.	,978
Y2	77,37	915,240	,928	.	,978
Y3	76,40	939,600	,671	.	,979
Y4	76,77	927,593	,747	.	,979
Y5	76,51	933,434	,679	.	,979
Y6	77,43	916,370	,907	.	,978
Y7	77,00	927,941	,783	.	,979
Y8	77,11	918,163	,875	.	,978
Y9	77,46	922,079	,921	.	,978
Y10	77,11	918,163	,875	.	,978

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,979	,979	30

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,986 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 34 item, baik didalam variabel Pelatihan (X1), Dan Kemampuan (X2), dan Variabel Y yaitu : Profesionalisme Guru (Y). adalah reliable atau handal

5. Teknik Analisis Data

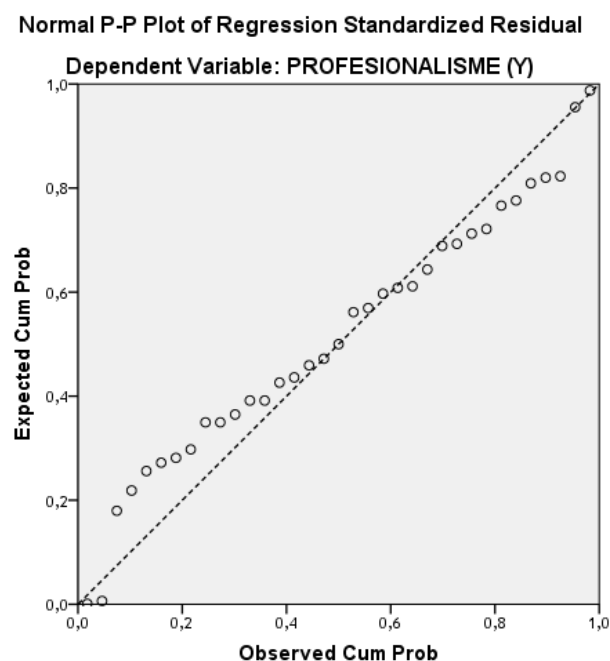
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

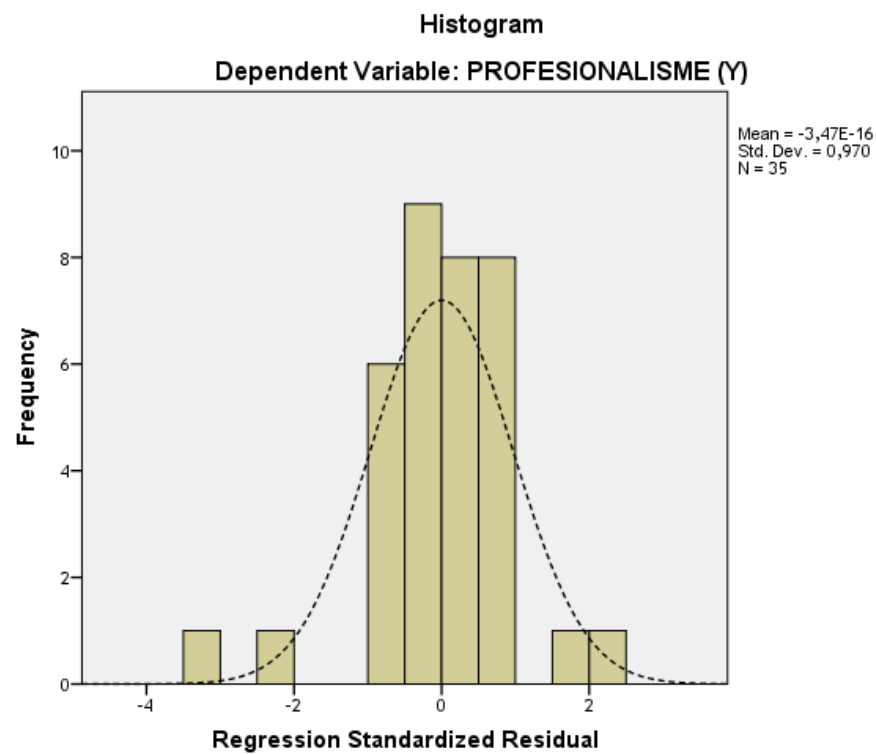
Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-P Plot



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Pada Gambar 4.2 P-P plot terlihat bahwa grafik etos kerja mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1,00$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,10$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN (X1)	,161	6,202
	KEMAMPUAN (X2)	,161	6,202

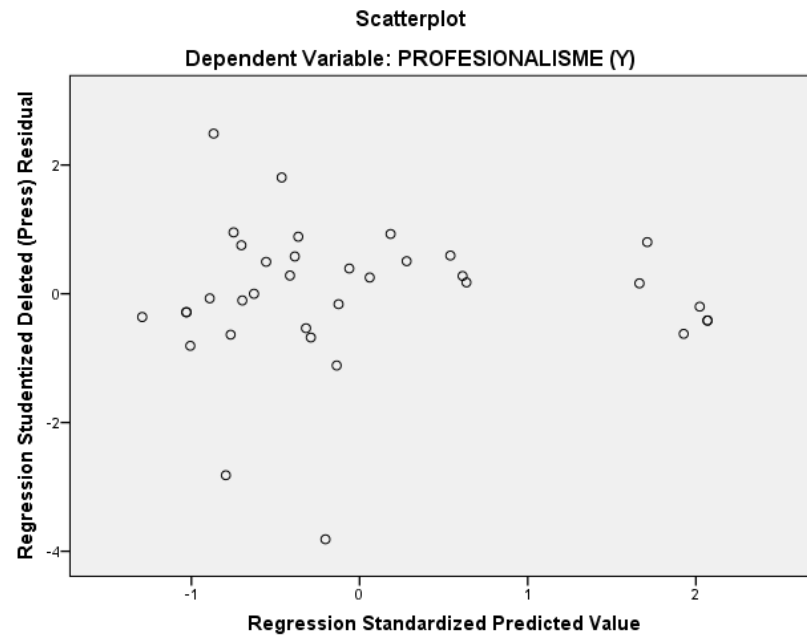
Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan (X2) sebesar 6.202 lebih besar dari 1,00 yang berarti ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Pelatihan (X1) dan Kemampuan (X2) sebesar 0.161 lebih kecil dari 0.10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.34 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,208	1,227	
	PELATIHAN (X1)	,776	,099	,755
	KEMAMPUAN (X2)	,249	,102	,236

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -1.208 + 0.776 X_1 + 0.249X_2$. Konstanta sebesar -1.208 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi pelatihan (x1) sebesar 0.776, dan kemampuan sebesar 0.249 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel Pelatihan, Dan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-muslihin Kota Binjai pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,985	,332
	PELATIHAN (X1)	7,822	,000
	KEMAMPUAN (X2)	2,443	,020

Dependent Variable: PROFESIONALISME (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-muslihin Kota Binjai

$h_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru

$h_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas terlihat bahwa variabel pelatihan nilai $t_{hitung}\ 7,822 < t_{tabel}\ 1.693$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme guru, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

- 2) Uji pengaruh Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru Pada Mts Al-muslihin Kota Binjai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa variabel kemampuan nilai $t_{hitung}\ 2,443 > t_{tabel}\ 1.693$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap profesionalisme guru, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

b) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan, dan kemampuan (*variable independent*) terhadap profesionalisme guru (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan, dan kemampuan (*variable independent*) terhadap profesionalisme guru (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3920,664	2	1960,332	316,787	,000^b
	Residual	198,022	32	6,188		
	Total	4118,686	34			
a. Dependent Variable: PROFESIONALISME (Y)						
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN (X2), PELATIHAN (X1)						

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 316,787 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 316,787 > F_{tabel} 3,29 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 <

0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa pelatihan, dan kemampuan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976^a	,952	,949	2,488
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN (X2), PELATIHAN (X1)				
b. Dependent Variable: PROFESIONALISME (Y)				

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.949 hal ini berarti 94,9% variasi profesionalisme guru yang bisa dijelaskan dengan variabel independen pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Profesionalisme Guru.. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel Pelatihan nilai $t_{hitung} 7,822 < t_{tabel} 1.693$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya

variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Profesionalisme Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang telah kemukakan oleh Mulyawan (2012) bahwa pentingnya upaya meningkatkan profesional guru, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang perlu dilakukan terus menerus, sehingga kegiatan pelatihan merupakan instrumen penunjang profesionalisme profesi guru dalam menjalankan kinerjanya. Lebih lanjut, Suyatno (2008) mengemukakan pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat. Berdasarkan peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Profesionalisme Guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel Kemampuan nilai $t_{hitung} 2,443 > t_{tabel} 1.693$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan Kemampuan Terhadap Profesionalisme Guru, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

Menurut Suyatno (2008), Kemampuan mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang. Di dalam menekuni bidangnya guru selalu bertambah kemampuannya. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Kemampuan-kemampuan ini erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan kemampuan tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator kemampuan kerja menurut (Foster, 2001) yaitu: a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek–aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.
- b) Variabel kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru.

2. Uji Simultan (Uji-f)

Berdasarkan hasil uji serempak atau simultan (uji f) variabel independen (pelatihan dan kemampuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme guru., maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima

3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.949 hal ini berarti 94,9% variasi profesionalisme guru yang bisa dijelaskan dengan variabel independen pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, penulis mencoba untuk memberi saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan guru terhadap profesionalisme guru. semakin baik pelatihan guru akan semakin baik pula profesionalisme guru
2. Pada variabel kemampuan profesional guru yang perlu diperhatikan adalah tanggung jawab profesional. kemampuan profesional guru tentang aspek tanggung jawab profesional guru berada di bawah kategori aspek yang lain walaupun masih berada dalam kategori baik. oleh karena itu tanggung jawab profesional guru harus lebih ditingkatkan lagi terutama dalam berkomunikasi dengan keluarga serta tumbuh dan berkembang secara profesional yang masih berada pada kategori cukup. dalam berkomunikasi dengan keluarga peserta didik, guru harus membina hubungan kerja sama yang lebih baik diantaranya dengan memberikan informasi yang jujur dan objektif mengenai perkembangan peserta didik. sedangkan dalam kaitannya dengan tumbuh dan berkembang secara profesional, guru harus lebih meningkatkan lagi kemampuan profesionalnya dengan melalui berbagai aktivitas pengembangan diri yang cerdas dan kontinyu..
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru, supaya mengetahui efektifitas dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Buyung (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi.2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Faustino Cardoso Gomes, (2013), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United State of America.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Hamzah Uno (2010), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kunandar (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Indeks Jakarta
- Lubis (2010), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Mohammad, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pernada Media Group
- M. Yani, (2012), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Moenir (2010), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFE Yogyakarta.
- Nurhasnah (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ondi Saondi, Aris Shuherman, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta.
- Probosemi (2011), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Robert Kreitner (2015), *Organizational Behavior*, Fifth Edition, Irwin McGraw-Hill
- Poerwadarminta (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. MandarMaju
- Rusiadi, et. al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, Dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: USU
- Rivai (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.

- Salinding (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Soelaiman (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siahaan, A. P. U., Aryza, S., Nasution, M. D. T. P., Napitupulu, D., Wijaya, R. F., & Arisandi, D. (2018). Effect of matrix size in affecting noise reduction level of filtering.
- Stephen P. Robbins (2011), *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*, United States of America : Prentice-Hall Inc.
- Sardiman (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suyanto & Jauhar (2013), *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Siagian
- Tuminto (2015), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta.