

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU DI PESANTREN AL-MANSHUR
DARUNNAJAH 3 SERANG BANTEN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Darunnajah Jakarta
untuk ujian sarjana dan memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)



MAULANI KHAIRUN NISA

NIM. 21021111

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS DARUNNAJAH
JAKARTA
2025 M/1446**

MOTTO

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا
لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu (Nabi Muhammad) tentang Aku, sesungguhnya Aku dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Maka, hendaklah mereka memenuhi (perintah)-Ku dan beriman kepada-Ku agar mereka selalu berada dalam kebenaran.

(Q.S. Al-Baqarah [2] 186)

Universitas
Darunnajah



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya.

Nama : Maulani Khairun Nisa

NIM : 21021111

Tempat/Tanggal Lahir : Purbalingga, 29 Desember 2001

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam dari Universitas Darunnajah Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 16 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Maulani Khairun Nisa

NIM. 21021111

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Maulani Khairun Nisa
NIM : 21021111
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten.

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Munaqasyah Skripsi Universitas Darunnajah Jakarta.

Jakarta, 16 Agustus 2025

Pembimbing I



KH. Busthomi Ibrohim, M.Ag., Ph.D

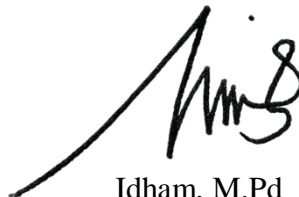
Pembimbing II



Rika Handayani, M.Pd

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Idham, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten* ” telah diajukan dalam Sidang Munaqasyah Skripsi Universitas Darunnajah Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam pada hari Jum’at, 29 Agustus 2025.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Program Strata Satu (S1) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Jakarta, 29 Agustus 2025

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi:

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota

Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.

M. Ibnu Muzakir, M.Pd.

Anggota Penguji:

Penguji I

Penguji II

Mastur, M.M.

Anas Fauzi, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, segala limpahan rahmat dan berkah-Nya, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten.”.

Shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada sang pemimpin suri tauladan Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada keluarga, para sahabat serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga hari akhir.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta. Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si., Presiden Universitas Darunnajah Jakarta
2. Bapak K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs., Presiden Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Bapak Dr. Much. Hasan Darajat Rektor Universitas Darunnajah Jakarta
4. Bapak Fajar Suryono, S.Kom., M.A. Wakil Rektor I
5. Bapak Dr. Samiyono, M. Pd., Wakil Rektor II
6. Bapak Dr. Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag., Wakil Rektor III.
7. Bapak Idham, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Darunnajah Jakarta.

8. Bapak K.H. Busthomi Ibrahim M.Ag., Ph.D selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, motivasi, koreksi, saran dan kritik dalam penulisan skripsi.
9. Ibu Rika Handayani, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II saya yang tanpa merasa letih mengayomi, membimbing, mengarahkan, dan yang tidak pernah bosan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan.
11. Kepada Ayah, Ibu dan Kakakku tercinta yang tiada hentinya memberikan motivasi baik moril maupun materil dan doa sehingga menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
12. Kepada teman – teman baik dari DEMA Kabinet Integritas dan teman – teman kuliah Universitas Darunnajah Kampus 1, 2, 3 dan 4 Angkatan 2025 yang telah membantu dan memberikan support sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
13. Kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan doanya.
14. Diri Sendiri, karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga terjadi suatu sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia

ABSTRAK

MAULANI KHAIRUN NISA, NIM: 21021111. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten*. Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Darunnajah Jakarta, 2025, xvii +136 halaman, 31 tabel, 4 gambar, 9 grafik, 22 lampiran.

Kualitas pendidikan di pesantren dapat diwujudkan melalui peningkatan kinerja guru. Kinerja guru mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta kemampuan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan pesantren. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diperhatikan dan dievaluasi karena mereka memegang peran penting sebagai pendidik sekaligus pembimbing santri. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten. Data primer diperoleh melalui kuisioner kepada 47 guru sebagai populasi. Analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi melalui SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan guru berpengaruh positif signifikan sebesar 42,4%, pengalaman mengajar berpengaruh positif signifikan 46,6%, dan secara simultan keduanya memengaruhi kinerja guru sebesar 98,5%.

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman, Mengajar, Kinerja, Pesantren, Pendidikan.

ABSTRACT

MAULANI KHAIRUN NISA, STUDENT ID: 21021111. *The Influence of Teacher Training and Teaching Experience on Teacher Performance at Al-Manshur Darunnajah 3 Islamic Boarding School for Girls, Serang, Banten*. Undergraduate Thesis Study Program of Islamic Education Management, Faculty of Islamic Studies, Darunnajah University Jakarta, 2025, xvii + 136 pages, 31 tables, 4 figures, 9 charts, 22 appendices.

The quality of education in Islamic Boarding Schools can be achieved through improving teacher performance. Teacher performance reflects the success in carrying out duties, responsibilities, and the ability to achieve the educational goals set by the Islamic Boarding Schools. Therefore, teacher performance needs to be given attention and evaluated, as teachers play a crucial role as educators as well as mentors for students. This study aims to determine the influence of training and teaching experience on teacher performance at Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten. Primary data were obtained through questionnaires distributed to all 47 teachers as the research population. The analysis employed was quantitative, using multiple linear regression and the coefficient of determination test with the help of SPSS 25. The findings indicate that teacher training has a positive significant effect of 42.4% on teacher performance, while teaching experience has a positive significant effect of 46.6%. Simultaneously, both variables influence teacher performance by 98.5%.

Keywords: *Training, Experience, Teaching, Performance, Pesantren, Education.*

DAFTAR ISI

MOTTO.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kinerja Guru	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14
3. Indikator Kinerja Guru.....	16

B. Pelatihan Guru.....	17
1. Pengertian Pelatihan Guru.....	17
2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Guru.....	18
3. Jenis Pelatihan dan Pengembangan Guru	20
4. Indikator Pelatihan Guru.....	22
C. Pengalaman Mengajar Guru	23
1. Pengertian Pengalaman Mengajar Guru	23
2. Manfaat Pengalaman Belajar Guru.....	25
3. Indikator Penilaian Pengalaman Mengajar Guru	26
D. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kinerja Guru	28
E. Penelitian yang Relevan	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
B. Metode Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Instrumen variabel terikat (<i>Dependent Variabel</i>)(Y) Kinerja Guru	39
2. Instrumen Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>) Pelatihan pada guru (X1).....	43
3. Instrumen Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>) Pengalaman mengajar guru (X2)	46
E. Teknik Analisis Data	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Persyaratan Analisis.....	50
F. Hipotesis Statistika	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3.....	57
B. Deskripsi Data.....	59

1. Analisis Data Kinerja Guru (Y).....	59
2. Analisis Data Pelatihan Guru (X1)	60
3. Analisis Data Pengalaman Mengajar Guru (X2).....	61
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Linearitas	68
3. Uji Korelasi	69
4. Uji T Parsial.....	71
5. Uji F Simultan.....	73
6. Uji Koefisien Determinasi.....	73
7. Analisis Regresi Berganda	77
D. Pengujian Hipotesis	79
E. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.....	40
Tabel 3. 3 Penskoran Skala Likert Kinerja Guru.....	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Guru.....	42
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Pada Guru.....	43
Tabel 3. 6 Penskoran Skala Likert Pelatihan pada Guru.....	44
Tabel 3. 7 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan Guru.....	45
Tabel 3. 8 Kisi-kisi instrumen Pengalaman Mengajar Pada Guru.....	46
Tabel 3. 9 Penskoran Skala Likert Pengalaman Mengajar Guru.....	47
Tabel 3. 10 Hasil Uji Realibilitas Pengalaman Mengajar Guru.....	48
Tabel 3. 11 Interpretasi Perhitungan Persentase.....	50
Tabel 3. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	60
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Pelatihan Guru.....	61
Tabel 4. 4 Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru.....	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Mengajar Guru.....	62
Tabel 4. 6 Hasil Distribusi Frekuensi Pengalaman Mengajar Guru.....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Kolmogorov Kinerja Guru.....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Kolmogorov Pelatihan Guru.....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Kolmogorov Pengalaman Mengajar Guru.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru.....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji T Parsial.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji F Simultan.....	73
Tabel 4. 15 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	74

Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru	74
Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru	75
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Guru dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru	76
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Berganda	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Konstelasi variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y	35
Gambar 4. 4	Garis Linearitas X1 Terhadap Y.....	80
Gambar 4. 5	Garis Linearitas X2 Terhadap Y.....	81
Gambar 4. 6	Garis Linearitas X1 dan X2 Terhadap Y.....	81



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Data Keterlambatan Guru.....	2
Grafik 1. 2 Data Pendidikan Terakhir Guru	3
Grafik 1. 3 Data Lama Masa Mengajar Guru.....	3
Grafik 1. 4 Data Pelatihan Guru	4
Grafik 4. 1 Grafik Histogram Kinerja Guru	63
Grafik 4. 2 Grafik Normal Probability Plot Kinerja Guru	63
Grafik 4. 3 Grafik Histogram Pelatihan Guru	64
Grafik 4. 4 Grafik Normal Probability Plot Pelatihan Guru.....	65
Grafik 4. 5 Grafik Histogram Pengalaman Mengajar guru.....	66
Grafik 4. 6 Grafik Normal Probability Plot Pengalaman Mengajar guru	67
Grafik 4. 5 Grafik Uji Parsial Dua Sisi	72

Universitas
Darunnajah



DAFTAR LAMPIRAN

A.	Lampiran 1 Instrumen Penelitian	94
B.	Lampiran 2 Uji Coba Penelitian.....	95
C.	Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian.....	100
D.	Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	101
E.	Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	104
F.	Lampiran 6 Uji Lapangan	107
G.	Lampiran 7 Data Hasil Uji Lapangan.....	111
H.	Lampiran 8 Deskriptif Data	113
I.	Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	120
J.	Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas	122
K.	Lampiran 11 Hasil Uji Korelasi	125
L.	Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	125
M.	Lampiran 13 Tabel r	127
N.	Lampiran 14 Tabel T	128
O.	Lampiran 15 Tabel F	129
P.	Lampiran 16 Persetujuan Penelitian.....	130
Q.	Lampiran 17 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal	131
R.	Lampiran 18 Pengesahan Proposal	132
S.	Lampiran 19 Surat Keterangan Pembimbing	133
T.	Lampiran 20 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	134
U.	Lampiran 21 Surat Pernyataan Penelitian.....	135
V.	Lampiran 22 Portofolio	136

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia bergantung pada pendidikan yang berperan membentuk karakter, kepribadian, moral, dan etika sesuai norma masyarakat. Pendidikan tidak hanya memberi pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membimbing individu menjadi pribadi berintegritas dan bertanggung jawab, sehingga mampu memajukan bangsa. Guru sebagai elemen penting berperan sebagai pendidik, pembimbing, dan fasilitator yang menciptakan suasana belajar kondusif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru sangat diperlukan agar pembelajaran optimal dan relevan dengan kebutuhan zaman. Kinerja guru memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan.¹

Guru dituntut meningkatkan kualitas dan kinerjanya agar pembelajaran relevan dengan perkembangan zaman. Tanpa peningkatan, pembelajaran menjadi monoton dan tidak efektif.² Kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan dan pengalaman mengajar. Pelatihan sangat penting bagi guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajarnya. Melalui pelatihan, guru bisa mendapatkan wawasan baru, strategi mengajar yang lebih efektif, dan cara menghadapi berbagai tantangan di kelas. Sementara itu, pengalaman mengajar juga memegang peranan penting karena semakin sering seorang guru mengajar, maka biasanya kemampuan mengajarnya juga akan semakin baik.

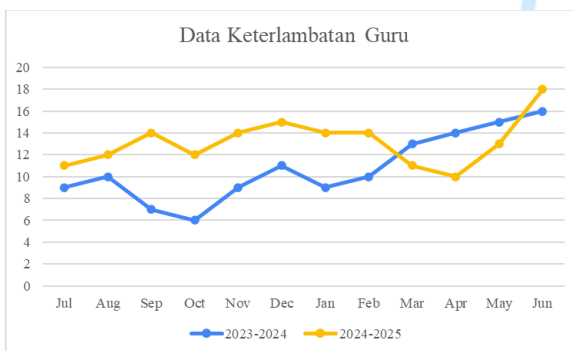
¹ Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum dan Suriyanti Mangkona “*The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*” Internatioanl Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 7 No. 8 (September, 2020) 646.

² Bonse Aris Mandala Putra dan Iwan Kumalaputra, “*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran*”, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, Vol. 12 No. 1 (Oktober 2020) 70.

Guru yang berpengalaman cenderung lebih percaya diri, tanggap, dan terampil dalam mengelola kelas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru profesional wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mencapai standar tersebut, guru perlu mendapatkan pembinaan secara terus-menerus, baik melalui pelatihan formal maupun melalui pengalaman praktis di lapangan yang diperoleh selama proses mengajar.

Meskipun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memenuhi kriteria tersebut. Termasuk guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten yang mengalami penurunan kinerja, dilihat dari data keterlambatan guru yang terus meningkat. Masalah ini penting diperhatikan, sebab kinerja guru berhubungan langsung dengan tercapainya tujuan pendidikan. Jika tidak segera ditangani, maka proses pembelajaran santri dapat terganggu, kualitas pendidikan di pesantren menurun, bahkan tujuan pesantren dalam mencetak generasi yang unggul tidak akan tercapai.

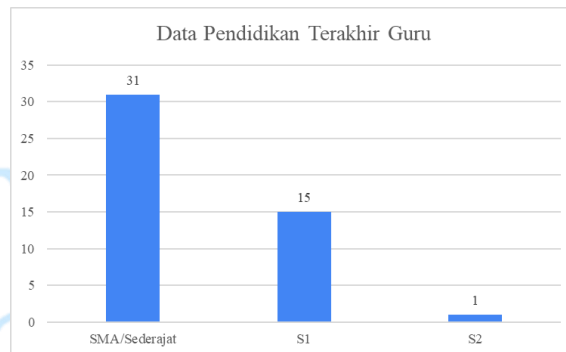


Grafik 1. 1
Data Keterlambatan Guru³

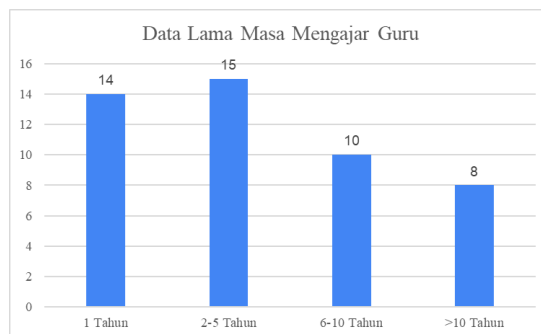
³ Sumber: Bagian SDM Pesantren

Faktor lainnya yang peneliti temukan adalah kurangnya inovasi dalam pembelajaran, guru menggunakan metode mengajar yang monoton yaitu metode ceramah. Hal ini dapat memengaruhi optimalisasi santri dalam belajar.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 56 Tahun 2022 standar pendidikan guru mencakup standar program sarjana pendidikan dan standar program PPG. Kesenjangan terjadi di Pesantren Putri Al-Manshur, dimana sebanyak 31 dari 47 guru belum menyelesaikan pendidikan sarjana. Sebagian besar merupakan guru pengabdian yang baru lulus dari tingkat MA.



Grafik 1. 2
Data Pendidikan Terakhir Guru⁴



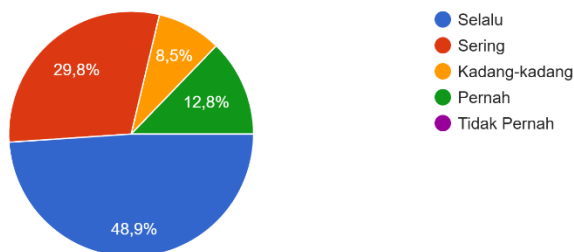
Grafik 1. 3
Data Lama Masa Mengajar Guru⁵

⁴ Sumber: Data Angket, 2025

⁵ Sumber: Data Angket, 2025

Saya mengikuti pelatihan guru internal di pesantren.

47 jawaban



Grafik1. 4
Data Pelatihan Guru⁶

Pelatihan yang diikuti guru sebagian besar hanya berpusat dari dalam pesantren saja, masih sedikit guru yang mengikuti pelatihan diluar pesantren, seperti di tingkat kabupaten atau nasional.

Penelitian ini disusun dengan mengacu pada beberapa studi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti, di antaranya:

Siti Aisyah, dkk menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,614 < 1,659$).⁷ Sementara itu, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Yuni, dkk yang justru menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat kuat, dengan nilai koefisien determinasi 59,9%. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.⁸

Berdasarkan data tersebut peneliti melihat bahwa terdapat beberapa permasalahan pada kegiatan pelatihan dan pengalaman mengajar guru. Masih

⁶ Sumber: Data Angket, 2025

⁷ Siti Aisyah, Herni Widiyah N, dan Firdaus Hamta, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam*, Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis, Vol.2 No. 4 (2022)

⁸ Yuni Pambreni, Ali Ridho, dan Imam Sutisna, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi*, Jambura Economic Education Journal, Vol. 5 No. 21 (Januari, 2023)

banyak ditemukan guru yang terlambat datang ke kelas, kurang memahami metode mengajar, serta kurangnya pengalaman mengajar. Maka dari itu peneliti merasa perlu meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.”

B. Identifikasi Masalah

Proses pembelajaran di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3 masih berjalan secara monoton dan didominasi metode ceramah, sehingga hasil belajar santri belum optimal. Kondisi ini menandakan perlunya peningkatan kinerja guru, yang meliputi kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, seperti penguasaan materi, pengelolaan kelas, metode mengajar, serta hasil belajar siswa. Salah satu penyebab kinerja guru kurang optimal adalah minimnya pelatihan, baik dari segi durasi, relevansi, penyelenggara, maupun tingkatannya. Selain itu, pengalaman mengajar guru juga masih terbatas, karena sebagian besar guru merupakan lulusan baru MA yang langsung mengajar tanpa pengalaman dan pelatihan yang memadai.

Mengacu pada uraian di atas, masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3 belum optimal, terlihat dari pembelajaran yang monoton dan keterlambatan masuk kelas.
2. Pelatihan guru yang tersedia masih terbatas dari segi frekuensi, relevansi, dan kualitas penyelenggaraan, sehingga belum mampu mendukung peningkatan profesionalisme guru secara menyeluruh.
3. Pengalaman mengajar guru masih rendah, dengan banyaknya guru pemula yang belum memiliki jam terbang yang memadai, sehingga memengaruhi kemampuan mereka dalam menyampaikan materi dan mengelola kelas secara efektif.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada lingkup tertentu agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan, yaitu:

1. Pelatihan Guru

Pelatihan adalah kegiatan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru. Indikator pelatihan yang digunakan meliputi: lama pelatihan, relevansi pelatihan, penyelenggara pelatihan dan tingkat pelatihan.

2. Pengalaman Mengajar Guru

Pengalaman mengajar adalah lamanya waktu dan keterlibatan guru dalam proses pendidikan formal di kelas. Indikator yang digunakan meliputi: lamanya masa kerja guru, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan profesional. Indikator yang digunakan meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi, pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah diatas maka perumusan masalahnya yaitu:

- a. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3?
- b. Seberapa besar pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3?

- c. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lain mengenai pelatihan guru, pengalaman mengajar, dan kinerja guru, sekaligus menjadi literatur ilmiah.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pesantren dalam memperbaiki pelaksanaan pelatihan serta memperhatikan pengalaman mengajar sebagai salah satu faktor penentu kinerja guru.

- 2) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru-guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3, bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu memperhatikan frekuensi pelatihan dan pengalaman mengajar

3) Bagi peneliti

- a) Peneliti dapat mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3
- b) Mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal di masa depan.

G. Sistematika Penulisan

Pada skripsi ini yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3” disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri atas lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Latar belakang, identifikasi masalah dan keterbatasannya, perumusan masalah, keuntungan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan semuanya akan dibahas dalam bab ini.

BAB II: KAJIAN TEORI

Bab ini membahas teori yang berkaitan dengan dampak pelatihan dan pengalaman mengajar juga memberikan bukti temuan penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan populasi dan sampel, alat penelitian, pengumpulan data, pengelolaan, dan proses analisis, serta lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian, data yang terkumpul, dan temuan-temuan yang berkaitan dengan “Pengaruh

Pelatihan dan Pengalaman Mengajar di Pondok Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten.”

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan yang ditarik dari temuan studi, yang menjadi dasar perdebatan dan diuraikan dalam Bab II dan VI, disajikan dalam bab ini. Selain itu, rekomendasi penulis bagi para partisipan dalam studi ini juga disertakan dalam bab ini.



Universitas 
Darunnajah

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata ‘kinerja’ menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) artinya adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

¹ Kinerja guru merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugas-tugas utamanya secara profesional, seperti mengajar, mendidik, membimbing, serta melakukan evaluasi terhadap siswa. ² Pada dasarnya, kinerja guru dapat dievaluasi melalui pelaksanaan kewajiban dan amanat yang telah dibebankan kepada guru, berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku. Dari sisi administratif, guru bertanggung jawab kepada pihak sekolah, dengan tugas utama menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sementara itu, dari sisi moral dan spiritual, guru memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, yakni kepada Allah SWT, karena dalam pandangan Islam, guru diposisikan sebagai wakil Allah di muka bumi, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”” (Q.S. Al-Baqarah [2]: 30)³

¹ KBBI online, <https://kbbi.web.id/kinerja> diakses pada tanggal 23 April 2025

² Hamonangan Ambarita, Sukarman Purba dan Rosnelly, “Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional”, *Jurnal Of Social Science Research*, Vol. 5 No. 2 (April, 2025) 4.

³ Q.S. Al-Baqarah Ayat 30

Lebih dari itu, seorang guru yang dikaruniai ilmu pengetahuan juga memikul kewajiban untuk mengamalkan serta menyebarkan ilmunya kepada orang lain, sebagaimana diperintahkan dalam Qur'an surat An-Nahl ayat 43.⁴

Allah SWT. berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Yang artinya: *“Kami tidak mengutus sebelum engkau (Nabi Muhammad), melainkan laki-laki yang Kami beri wahyu kepadanya. Maka, bertanyalah kepada orang-orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.”* (Q.S. An-Nahl [16]: 43)⁵

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang pegawai, dilihat dari segi mutu ataupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.⁶ Kinerja pula bisa berarti hasil kerja sesuatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan serta peranan terhadap kawasan strategik. Kinerja ialah unjuk kerja seorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, serta prestasi kerjanya selaku penumpukan dari pengetahuan, keahlian, nilai serta perilaku yang sudah dipunyai. Sehubungan dengan penafsiran tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang terlihat selaku wujud keberhasilan kerja pada seseorang. Hasil kinerja dipengaruhi oleh pekerjaan serta keahlian seorang dalam aspek tersebut, dan berkaitan dengan kepuasan kerja orang tersebut. Evaluasi kinerja guru merupakan upaya buat memperoleh cerminan menimpa pengetahuan, keahlian, nilai, serta perilaku guru dalam melakukan tugas serta guna mereka,

⁴ Hendri Rohman, *“Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru”* Jurnal Manajemen dan Keguruan, Vol. 1 No. 2 (April 2020) 93.

⁵ Q.S. An-Nahl Ayat 43

⁶ Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung. hlm. 67

yang nampak dari penampilan, aksi, serta hasil kerjanya.⁷ Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), dan melakukan penilaian hasil belajar⁸:

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan secara rasional mengenai tujuan dan sasaran pembelajaran, yaitu perubahan perilaku peserta didik, melalui langkah-langkah kegiatan yang disusun dengan memanfaatkan potensi dan sumber belajar yang tersedia. Hasilnya berupa dokumen yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pembelajaran.⁹ Fungsi perencanaan pembelajaran sebagai panduan kegiatan mencerminkan hasil yang ingin dicapai serta berperan sebagai sarana kontrol dan penilaian. Bentuk perencanaan pembelajaran mencakup silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pembelajaran adalah proses sebab-akibat. Meskipun tidak semua pembelajaran siswa merupakan hasil langsung dari instruksi guru, guru merupakan penggerak utama di balik pembelajaran siswa sebagai instruktur. Sebagai tokoh utama, guru harus mampu menciptakan taktik pengajaran yang mendorong perilaku siswa yang efisien, efektif, dan aktif. Oleh karena itu, guru sebagai pelaku utama harus mampu

⁷Mulyasa, *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2021), hlm. 88.

⁸Aswaruddin, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru" *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 4 No. 2 (Desember, 2021) 215.

⁹ Lukman Pardede dan Dewi Lestari Pardede, *Bahan Ajar Perencanaan Belajar* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), hal. 3

menciptakan strategi pengajaran yang memotivasi siswa untuk berperilaku proaktif, efektif, dan efisien.

c. Penilaian Hasil Belajar

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal, diperlukan evaluasi yang berkelanjutan. Evaluasi pendidikan sendiri berperan sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, yang bertujuan menilai mutu, efektivitas dan dampak dari proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, serta menjadi dasar dalam melakukan perbaikan ke depannya.¹⁰ Penilaian melibatkan penggunaan berbagai teknik dan sumber daya untuk mengumpulkan data mengenai tingkat capaian pembelajaran atau kompetensi siswa. Pertanyaan mengenai kualitas capaian pembelajaran atau prestasi siswa dijawab melalui penilaian. Hasil penilaian dapat berupa penilaian kualitatif (narasi dalam kata-kata) maupun kuantitatif (numerik).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kinerja guru karena mereka bertanggung jawab sebagai pendidik di sekolah. Setiap tindakan guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki dampak yang signifikan, baik dari dalam maupun luar individu. Kehadiran dan kewajiban guru tidak terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhinya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:¹¹

- a. Faktor Internal, yaitu meliputi kompetensi guru, dedikasi dan kedisiplinan. Kompetensi mencakup kemampuan merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

¹⁰ Fitri Lutfia Zahroh dan Fitri Hilmiyati, "Indikator Keberhasilan dalam Evaluasi Program Pendidikan" *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 4 No. 3 (Desember, 2024) 1054.

¹¹ Erna Wati, dkk, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Guru di SMA Partawi 1 Padang", *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan* Vol. 2 No. 1 (2024) 9-11.

Dedikasi guru tercermin dari komitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan menghadapi berbagai tantangan, termasuk sikap dan perilaku siswa. Sementara itu, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, mematuhi aturan sekolah, dan ketepatan waktu sangat memengaruhi efektivitas guru di kelas.

- b. Faktor Eksternal yaitu meliputi lingkungan kerja, kesejahteraan guru, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta dukungan administratif dapat meningkatkan semangat dan fokus guru dalam mengajar. Kesejahteraan, baik secara finansial (gaji dan tunjangan) maupun emosional (pengakuan dan dukungan), turut berkontribusi terhadap kepuasan dan efektivitas kinerja guru. Selain itu, pelatihan dan seminar memberikan peluang bagi guru untuk memperbarui pengetahuan serta keterampilan agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Menurut Supardi yang dikutip oleh Erniati, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh ciri-ciri pribadi yang dimilikinya, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, keyakinan, nilai-nilai, dan sikap. Ciri-ciri pribadi ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekolah dan jenis pekerjaan yang dilakukan.¹²

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Arum dkk secara teori, kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- a. Kompetensi, yaitu kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki untuk mendukung pekerjaannya;
- b. Motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri untuk bekerja dengan baik;

¹² Erniati, N. I. M *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie*, Diss. Universitas Bina Bangsa Getsempena, 2024

- c. Komitmen, yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari tempat kerja dan mengikuti tujuan organisasi;
- d. Disiplin kerja, seperti datang tepat waktu, mengikuti aturan dan menjalankan perintah yang diberikan.¹³

Secara keseluruhan, kinerja guru dipengaruhi oleh gabungan antara kemampuan pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, serta faktor dari luar seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, Upaya meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan semua aspek tersebut agar tujuan Pendidikan dapat tercapai dengan baik.

3. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi mengungkapkan bahwa indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.¹⁴ Menurut Saondi yang dikutip oleh Guntoro indikator standar kinerja guru merupakan unsur-unsur yang dijadikan acuan dalam menilai sejauh mana kinerja seseorang dapat dikatakan efektif.¹⁵ Supardi menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sistem penempatan dan unit variasi pengalaman
- d. Kemampuan praktis

¹³ Arum Suryaningtyas, Sri Sundari dan Herwiek Diah Lestari, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Cilacap*”, Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 1 No. 2 (Juli, 2024) 232.

¹⁴ Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Database Peraturan, 21 April 2014, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>

¹⁵ Guntoro, “*Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, Jurnal Ilmiah Iqra, Vol. 14 No. 1 (2020) 69.

- e. Kualifikasi
- f. Hasil pekerjaan
- g. Pengembangan.¹⁶

B. Pelatihan Guru

1. Pengertian Pelatihan Guru

Pelatihan adalah program yang dirancang untuk membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program ini dilakukan dalam waktu yang singkat dan bertujuan untuk menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, serta memperbaiki sikap dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja. Dengan mengikuti pelatihan, diharapkan seseorang bisa bekerja lebih baik dari sebelumnya.¹⁷ Pelatihan merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas guru, baik yang masih baru maupun yang telah berpengalaman. Melalui pelatihan, guru dibekali pemahaman tentang tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan lembaga, serta dilatih untuk mengembangkan keterampilan yang mendukung kinerja mereka dalam pembelajaran.¹⁸ Pelatihan adalah proses pendidikan dalam waktu singkat yang dilakukan secara teratur dan terencana, dengan tujuan agar peserta memiliki kemampuan tertentu yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.¹⁹ Menurut Marjaya dkk, yang dikutip oleh Irnawaty dkk pelatihan adalah usaha yang dilakukan secara sengaja untuk membantu seseorang mengembangkan keterampilan kerja secara

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 73.

¹⁷ Bonse Aris Mandala Putra dan Iwan Kumalaputra, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran*, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 12, No. 1 (Maret, 2021) 57.

¹⁸ Choirul Anam, Ruddy Winarko dan Wasis Budiarto, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Journal of Management and Creative Bussines (JMCBUS)* Vol. 1, No. 4 (Oktober, 2023) 125.

¹⁹ Slameto, Bambang S. Sulasmono dan Krisma Widi Wardani, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penenentunya*, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 27, No. 2 (Desember, 2017) 39.

profesional, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.²⁰ Dalam konteks pendidikan, pelatihan adalah kegiatan pengembangan profesional guru yang dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan kompetensi saat menjalankan tugas di berbagai tingkat, mulai dari kecamatan hingga tingkat internasional. Pelatihan dapat diartikan sebagai rangkaian program yang dirancang oleh tenaga profesional kepelatihan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru di lingkungan sekolah.²¹

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan pelatihan guru adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional guru. Tujuannya agar guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Pelatihan juga membantu guru mengikuti perkembangan teknologi dan meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Guru

Menurut teori Benjamin Bloom dalam pelatihan, ada tiga hal penting yang ingin dicapai. Pertama adalah pengetahuan (*Knowledge*), yaitu apa yang harus diketahui peserta agar bisa memahami tugasnya. Kedua adalah keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ketiga adalah sikap (*Attitude*), yaitu bagaimana peserta bersikap terhadap pekerjaannya seperti rasa tanggung jawab dan minat untuk bekerja dengan serius.²² Menurut UU RI No 13 Pasal 9 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

²⁰ Irnawaty, Mince Batara dan Helba Rundupadang, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja*, EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi, Vol. 3No. 3 (Maret, 2024) 348.

²¹ Munawir, Nafisatul Aliya dan Qonita Salsa Bella, *Pengembangan Profesi dan Karir Guru*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol. 7, No. 1 (Maret, 2022) 76.

²² Maju Siregar, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan*, Jurnal Ilmiah Simantek, Vol. 5 No. 1 (Februari, 2021) 73.

pelatihan kerja dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja, baik bagi yang sudah bekerja maupun yang belum. Pelatihan ini disusun berdasarkan program yang mengacu pada standar kemampuan kerja. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan agar mampu bersaing di dunia kerja.²³

Secara umum, tujuan pelatihan guru adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta pelatihan. Melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan, diharapkan guru dapat lebih memahami dunia kerja, mengembangkan kepribadian, meningkatkan penampilan individu, dan mencapai kompetensi yang lebih tinggi.²⁴ Pelatihan juga memiliki dampak positif signifikan terhadap efektivitas sekolah, memberikan guru peluang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang akan meningkatkan prestasi belajar siswa.²⁵

Manfaat pelatihan bagi guru adalah:

1. Meningkatkan kompetensi profesional
2. Mendorong inovasi pembelajaran
3. Meningkatkan kepercayaan diri
4. Menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan
5. Meningkatkan kualitas dan hasil pembelajaran
6. Mendukung pengembangan profesional berkelanjutan²⁶

²³ Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagaakerjaan, Database Peraturan, 25 Maret 2003 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013> diakses 04 Mei 2025.

²⁴ Rindra Risdiantoro, *Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu*, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 1 No. 2 (Januari, 2021)

²⁵ Kuswara, *Evaluasi Program Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Keterampilan Mengajar dan Prestasi Akademik Siswa*, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 5 no. 8 (Agustus, 2024) 448.

²⁶ Fitriawati, *Pentingnya Pelatihan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Masa Kini*, Jurnal Pendidikan Tematik, Vok. 5, No. 3 (Desember, 2024) 259-261.

Pelatihan guru berperan penting dalam meningkatkan kemampuan profesional, kinerja dan kepercayaan diri guru, memampukan mereka menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, memperbaiki kualitas pembelajaran, serta berdampak positif terhadap hasil belajar siswa.²⁷

Pelatihan bagi guru memiliki manfaat yang sangat luas, mulai dari peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran, pengembangan strategi pembelajaran inklusif, hingga peningkatan motivasi dan kepercayaan diri. Semua manfaat tersebut pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi belajar siswa dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan.²⁸

3. Jenis Pelatihan dan Pengembangan Guru

Menurut Simon Sili Sabon dalam jurnalnya, terdapat beberapa bentuk pelatihan yang dapat diikuti oleh guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Berikut adalah jenis-jenis pelatihan guru yang relevan:

a. Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Pelatihan formal oleh LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) untuk guru dalam jabatan, berdurasi sekitar 9-10 hari, diakhiri ujian. Setelah lulus PLPG guru akan mendapat sertifikat pendidik dan tunjangan profesi

b. *In-Service Training*

Pelatihan bagi guru yang sudah mengajar, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan praktis dan kinerja, biasanya diadakan rutin oleh sekolah atau lembaga terkait

c. *Pre-Service Training*

²⁷ Rindra Risdiantoro, *Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu*, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 1 No. 2 (Januari, 2021) 145-154.

²⁸ Maju Siregar, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni Medan*, Jurnal Ilmiah Simantek, Vol. 5 No. 1 (Februari, 2021)

Pelatihan untuk calon guru sebelum mengajar, terintegrasi dalam program pendidikan guru seperti PPL atau magang

d. Pengembangan Profesional Berkelanjutan (*Continuous Professional Development*)

Pengembangan kompetensi guru secara terus-menerus melalui kegiatan seperti seminar, penelitian tindakan kelas dan organisasi profesional.

e. Pelatihan Mandiri dan Kolaboratif

Upaya pengembangan diri guru secara mandiri atau bersama rekan, misalnya belajar daring, diskusi kelompok atau komunitas belajar.²⁹

Jenis-jenis pelatihan guru yang lainnya meliputi:

a. Diklat Dasar, Lanjut, Mahir

Pelatihan berjenjang untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru sesuai tingkatnya.

b. *In House Training* (IHT)

Pelatihan internal di sekolah melalui kelompok kerja guru, efektif untuk berbagi pengetahuan terutama di daerah 3T (terluar, tertinggal, terdepan).

c. Pelatihan Masa Jepang

Pelatihan historis dengan penanaman ideologi dan transfer pengetahuan melalui guru utusan.

d. Pelatihan Magang

Magang di lembaga mitra untuk memberi pengalaman langsung di dunia kerja.

e. Kemitraan Sekolah

²⁹ Simon Sili Sabon, *Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*, Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, Vol. 11, No. 3 (Desember, 2018) 163.

Pelatihan hasil kerja sama sekolah dengan lembaga pemerintah/swasta untuk memperoleh keterampilan khusus.

f. Pembelajaran Jarak Jauh (Daring)

Pelatihan online menggunakan berbagai *platform* digital, memudahkan akses tanpa batasan lokasi.

g. Pelatihan Khusus oleh Lembaga

Pelatihan yang diselenggarakan lembaga seperti LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) dan P4TK (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan), sesuai kebutuhan dan kesulitan guru.³⁰

4. Indikator Pelatihan Guru

Untuk memastikan efektivitas pelatihan, diperlukan indikator yang jelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga dampak pelatihan terhadap kinerja guru. Indikator-indikator ini menjadi acuan dalam mengukur keberhasilan program pelatihan yang diterapkan di sekolah.

Berdasarkan pernyataan Departemen Pendidikan Nasional, indikator yang digunakan dalam pelatihan meliputi: ³¹

a. Lama pelatihan

Semakin lama seorang guru mengikuti pelatihan, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan proses pembelajaran.

³⁰ Delfi Eliza, dkk, *Jenis-jenis Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia*, Jurnal Basicedu Vol. 6 No. 4, (Juni, 2022) 6838.

³¹ Muhammad Rakib, Arifin R., Muchtar Yunus, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)*, Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 3 No. 2, (2023)

b. Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi

Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan kondisi guru, serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, akan lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru.

c. Penyelenggara pelatihan

Mulai dari tingkat kecamatan hingga internasional, penyelenggara pelatihan harus mampu menyajikan program yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan peserta.

d. Tingkat pelatihan

Tingkat pelatihan, baik itu lokal, regional, nasional, atau internasional, juga perlu dipertimbangkan. Setiap tingkatan memiliki manfaatnya sendiri, dan pemilihan tingkat pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pembelajaran individu.

C. Pengalaman Mengajar Guru

1. Pengertian Pengalaman Mengajar Guru

Menurut KBBI pengalaman adalah yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya).³² Sedangkan Mengajar merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktiknya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten. Jadi pengalaman mengajar adalah 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 penyelenggaraan pendidikan).³³

³² KBBI online, <https://kbbi.web.id/alam-2> diakses pada tanggal 06 Mei 2025

³³ Dewi Rosita Rusydiana, *Pengaruh Usia Guru Pengalaman Mengajar dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Profesionalitas Kinerja Guru di MTs Al-Urwatul Wustqo Bulurejo Diwtek Jombang*, ICO EDUSHA Proceedings of International Conference On Islam Education Management And Sharia Economics, Vol. 2 No. 1 (Desember, 2021) 20.

Pengalaman mengajar yang cukup, yaitu lamanya waktu guru menjalankan tugas mengajar, akan membantu siswa mencapai hasil belajar yang terbaik sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang sudah berpengalaman biasanya lebih mudah dalam menyelesaikan masalah yang muncul di sekolah.³⁴ Pengalaman mengajar adalah salah satu hal penting yang memengaruhi seberapa baik seorang guru dalam mengajar. Semakin lama seorang guru mengajar, biasanya pengetahuan dan keterampilannya juga semakin bertambah. Pengalaman ini didapatkan dari lamanya waktu guru bekerja, jadi semakin lama seorang guru mengajar, semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki. Menurut Hariana yang dikutip oleh Jannatun dkk, jika pendidikan, jumlah pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin tinggi, maka profesionalisme guru juga seharusnya ikut meningkat.³⁵

Pengalaman mengajar adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, yang berkenaan dengan kurun waktu tertentu. Jika guru yang bersangkutan pindah kerja pada satuan pendidikan lainnya yang dibuktikan dengan surat keterangan dari satuan pendidikan sebelumnya maka harus didukung dengan bukti pendukung seperti RPP sebelumnya, SK penugasan dalam membimbing siswa atau membina ekstrakurikuler pada saat guru tersebut bertugas di sekolah itu.

36

Jadi pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di satuan pendidikan tertentu, yang

³⁴ Widya Ningrum Lulu Sayekti, *Kontribusi Uji Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Media Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 1 (Februari, 2019) 125.

³⁵ Jannatun Hikmah, Sri Endang M.R, dan Kuswari, *Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung*, Journal of Environment and Management, Vol. 3 No. 3, (July, 2022) 220.

³⁶ Diva Nisa, dkk, *Peran Penting Penempatan Guru dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran di SMK Negeri 4 Surabaya*, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, Vol. 3 No. 1 (2024) 170.

memengaruhi profesionalisme dan kemampuan mengajar. Semakin lama dan beragam pengalaman mengajar, semakin meningkat pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan guru dalam membantu siswa mencapai hasil belajar optimal.

2. Manfaat Pengalaman Belajar Guru

Pengalaman mengajar membuat guru semakin banyak memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Semakin lama seorang guru menekuni profesinya, maka semakin profesional pula ia dalam menjalankan tugasnya. Pengalaman mengajar tidak hanya diperoleh di dalam kelas, tetapi juga dari berbagai kegiatan di luar kelas seperti seminar, pelatihan, musyawarah guru mata pelajaran, dan karya ilmiah. Dengan pengalaman yang cukup, guru lebih mampu mengelola kelas, mengatasi permasalahan pembelajaran, serta beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tuntutan di dunia pendidikan. Selain itu, pengalaman mengajar juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.³⁷

Seorang guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Manfaat yang dapat diperoleh guru dari pengalaman mengajar, yaitu:³⁸

- a. Mampu menyusun persiapan mengajar dengan tepat dan cepat.
- b. Mudah beradaptasi dengan siswa.
- c. Responsive terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar-mengajar.
- d. Fleksibel dalam menggunakan media pembelajaran.

³⁷ Lilies Tangge dan Alfira Ferlin, *Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi Di SMA Negeri Se-Kota Palu*, Proceeding Biology Education Conference, Vol. 15 No. 1 (Oktober, 2018) 522.

³⁸ Alif Wafa, Rudi Winarko dan Chamariyah, *Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Guru Dimediasi Oleh Profesionalisme (Studi Pada Guru SMP/MTs Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang)*, Journal of Management and Creative Business, Vol. 1 No. 4 (Oktober, 2023)

e. Mudah memacu siswa untuk berprestasi.

Banyak hal yang dapat diperoleh guru melalui pengalaman-pengalamannya, baik yang berhubungan kemampuan mengajarnya maupun yang berhubungan dengan penguasaan guru terhadap materi pelajaran.³⁹

3. Indikator Penilaian Pengalaman Mengajar Guru

Masa kerja dalam melaksanakan tugas sebagai guru pada satuan pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan SK dari lembaga yang berwenang. Diukur berdasarkan lamanya mengajar (tahun) merupakan faktor penting yang dipertimbangkan untuk menentukan kualitas keprofesionalan seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun indikator yang dinilai yaitu:⁴⁰

a. Lama waktu atau masa kerja

Masa kerja dihitung selama seseorang menjadi guru. Bagi guru PNS, masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS, maka masa kerja dihitung selama guru mengajar yang dibuktikan dengan surat Keputusan dari Sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan.

Pengalaman mengajar guru menjadi perhatian penting dalam sertifikasi melalui jalur penilaian portofolio. Apabila guru memiliki jam terbang tinggi berarti guru tersebut lebih lama bersentuhan dengan dunia profesionalnya. Oleh karena itu, semakin lama pengalaman mengajar seorang guru maka semakin tinggi pula bobot skor yang akan diperolehnya.

³⁹ Muhammad Alamsyah, Syarwani Ahmad dan Helmi Harris, *Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru*, Journal of Education Research, Vol. 1 No. 3 (2020)

⁴⁰ Erly Rahmawati, Idham Kholid dan Riyuzen, *The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers (Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar)*, Journal of Contemporary Islamic Education, Vol. 1 No. 2 (Juli, 2021)

Namun bagi guru junior yang belum mempunyai jam terbang tinggi dapat menambah jam terbang mengajar di sekolah lain. Ini akan dimasukkan dalam komponen kinerja profesional.⁴¹ Adapun cara mengukur jam wajib mengajar guru menurut Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permendiknas, jumlah jam wajib mengajar guru adalah 24 jam tatap muka.⁴² Jika guru tersebut tidak dapat memenuhi jumlah jam wajib mengajar, misalnya untuk guru bahasa asing selain bahasa Inggris atau guru di daerah terpencil, guru dapat melakukan:

- 1) Mengajar di sekolah lain yang memiliki ijin operasional Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- 2) Melakukan *Team Teaching* (dengan mengikuti kaidah-kaidah *team teaching*)

Guru yang dengan alasan tertentu sama sekali tidak dapat memenuhi kewajiban mengajar 24 jam, misalnya guru yang mengajar di daerah terpencil, menurut Permendiknas No. 36 Tahun 2007 pasal 2 ayat (4), guru tersebut harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Pendidikan Nasional atau pejabat yang ditunjuk.⁴³

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga

⁴¹ Wulan Khairunnisa, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sman Kota Pekanbaru*, Universitas Islam Negeri Suska Riau (Juni, 2023)

⁴² Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Database Peraturan, 30 Desember 2005 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005> diakses tanggal 07 Mei 2025.

⁴³ Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2007 tentang Penyaluran Tunjangan Profesi bagi Guru, Permendikbud, 13 November 2007 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216131/permendikbud-no-36-tahun-2007> diakses tanggal 07 Mei 2025

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. Semakin lama seorang guru memenuhi tugas mengajar, semakin tinggi pula penguasaan dalam melakukan tugas mengajar.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan disini maksudnya adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kinerja Guru

Pelatihan guru adalah serangkaian program terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan. Melalui pelatihan, guru memperoleh pemahaman baru mengenai strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta metode evaluasi yang efektif, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, pelatihan juga memberikan peluang bagi guru untuk berinovasi, memperkuat kepercayaan diri, dan menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum maupun tuntutan dunia pendidikan yang dinamis.⁴⁴

Sementara itu, pengalaman mengajar merupakan akumulasi waktu dan praktik yang dijalani guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama cenderung lebih terampil dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, dan menghadapi berbagai

⁴⁴ Choirul Anam, Ruddy Winarko dan Wasis Budiarto, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Journal of Management dan Creative Business, Vol. 1 No. 4 (Oktober, 2023)

karakter serta permasalahan siswa. Pengalaman ini juga membentuk kemampuan guru dalam mengambil keputusan yang tepat, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara komprehensif. Dengan pengalaman yang cukup, guru dapat mengembangkan sikap profesional, meningkatkan dedikasi, serta membangun komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.⁴⁵

Kinerja guru sendiri tercermin dari keberhasilan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kelas dan membimbing siswa. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman praktis di lapangan. Lama waktu masa mengajar juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Umumnya semakin lama mengajar, semakin banyak pengalaman yang diterima dan dapat menjadi bahan evaluasi mengajar. Dengan demikian, pelatihan dan pengalaman mengajar saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru yang efektif dan profesional. Guru yang rutin mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman mengajar yang memadai akan lebih mampu memenuhi tuntutan tugas, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah.⁴⁶

E. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah studi sebelumnya yang berbagi satu atau lebih variabel yang serupa, yang dapat memberikan dasar dan dukungan bagi penelitian yang baru. Berdasarkan telaah terhadap penelitian sebelumnya,

⁴⁵ Dewi Rosita Rusydiana, *Pengaruh Usia Guru Pengalaman Mengajar dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Profesionalitas Kinerja Guru Di Mts Al Urwatul Wustqo Bulurejo Diwrek Jombang*, Proceedings of International Conference On Islam Education Management and Sharia Economics, Vol. 2 No. 1 (Desember, 2021)

⁴⁶ Hendri Rohman, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan, Vol. 1 No. 2 (April, 2020)

terdapat beberapa kajian literatur yang akan digunakan sebagai referensi, seperti yang tercantum berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah, Herni Widiyah N, dan Firdaus Hamta, *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, Vol.2 No. 4 tahun 2022 dengan judul “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. Dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,614 < 1,659$). Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, menggunakan empat variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Pambreni, Ali Ridho, dan Imam Sutisna dalam *Jambura Economic Education Journal*, Vol. 5 No. 21 Tahun 2023 dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang kuat, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,9%.
Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhadi, Abdul Hakim dan Anzili dalam Jurnal Pena Islam: Jurnal Penelitian Ilmu Tarbiyah, Syariah, dan Kajian Umum Keislaman Vol. 5, No. 1 Tahun 2025 dengan judul "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 10,8% termasuk kategori lemah hingga sedang. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi, dan Luhur Wicaksono dalam Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Vol. 7, No. 3 Tahun 2023 dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,5%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh pengalman guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, menggunakan dua variabel independen yang berbeda yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen pelatihan dan pengalaman mengajar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Jannatun Nikmah, Universitas Palang Raya, dengan judul "*Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung*" Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa secara bersama-sama, variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan korelasi berganda yang menunjukkan nilai Signifikasi *F Change (Sig. F Change)* sebesar 0.000. Nilai Sig. *F Change* yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara semua variabel X dan variabel Y. Selain itu, koefisien determinasi secara simultan (*Adjusted R Square*) dari semua variabel X terhadap variabel Y adalah 0.877, menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 87,7% terhadap kinerja guru.
Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, hanya satu variabel dependen dan 3 variabel independen yang digunakan sedangkan di penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan dua variabel independen.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Riskayani, Muh. Nasir Malik, dan Abdul Muis Mappalotteng dalam Jurnal PGSD Universitas Lamappapoleonro Vol. 1, No. 2 Tahun 2022 dengan judul "*Analisis Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Soppeng*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi 1,5%.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, terdapat 3 variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan di penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan dua variabel independen.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anam, Ruddy Winarko dan Wasis Budiarto dalam *Journal of Management and Creative Business*, Vol. 1 No. 4 pada Oktober 2023, dengan judul “*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, yang digunakan adalah variabel kompetensi guru sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel pengalaman mengajar guru.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Bonse Aris Mandala Putra dan Iwan Kumalaputra dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* Vol. 12 No. 1 bulan Maret 2021, dengan judul “*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran*”. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”, baik secara parsial ataupun simultan. Kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja guru mata

pelajaran sebesar 77,6%. Peningkatan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,656 dari total peningkatannya, sedangkan peningkatan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,591 dari total peningkatannya.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pelatihan guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, variabel yang digunakan adalah kompetensi guru sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel pengalaman mengajar guru, juga sampel yang diteliti adalah guru mata pelajaran sedangkan dalam penelitian ini sampelnya adalah semua guru di Pesantren Putri Al-Manshur

9. Penelitian yang dilakukan oleh Erly Rahmawati, Idham Kholid dan Riyuzen dalam *Journal of Contemporary Islamic Education* Vol. 1 No. 2 bulan Juli 2021 Universitas Islam Negeri Raden Intang Lampung, dengan judul “*The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers (Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar)*”. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini ditemukan bahwa; 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat, 2) Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi di Kecamatan Lemong Pesisir Barat, dan 3) Pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat di Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Tingkat Pelatihan meliputi lamanya pelatihan, intensitas pelatihan, dan relevansi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru

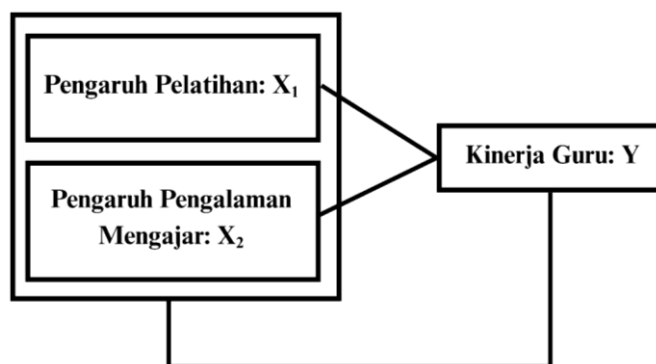
meliputi masa kerja guru, keterampilan mengajar dan penguasaan materi sangat memengaruhi peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua studi ini serupa karena menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru. Dalam studi sebelumnya, sampel yang diteliti adalah guru dengan latar belakang pendidikan ekonomi, sedangkan pada penelitian ini sampel yang diteliti adalah seluruh guru yang ada di Pesantren Putri Al-Manshur.

1. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dapat direpresentasikan dalam bentuk skema sederhana yang merangkum proses pemecahan masalah dalam penelitian. Skema tersebut mengilustrasikan mekanisme yang melibatkan faktor-faktor yang relevan secara ringkas. Dengan demikian, jalannya penelitian dapat dipahami dengan lebih terstruktur dan jelas. Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat menggambarkan kerangka penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Adapun konstelasi penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Konstelasi variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian, yang juga dikenal sebagai hipotesis kerja (H_a atau H_1), merujuk pada dugaan awal yang diformulasikan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan menggunakan teori-teori yang relevan. Hipotesis ini dibuat sebelum ada dukungan data empiris yang nyata dari lapangan. Peneliti merumuskan hipotesis ini berdasarkan teori-teori yang terkait dengan masalah penelitian yang sedang diselidiki. Dengan demikian, hipotesis penelitian berfungsi sebagai prediksi awal atau dugaan sementara dalam proses penelitian. Peneliti menggunakan teori-teori terkait untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yang dirinci sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan yang diterima oleh guru dengan kinerja mereka di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman mengajar guru dengan kinerja mereka di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3.
- c. Pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten, yang beralamat di Jl. Raya Palka No. Km. 07, Desa Nangkabongkok, Kecamatan Pabuaran, Kabupaten Serang, Banten.

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada Juni 2024 sampai Juli 2025. Berikut adalah tabel jadwal penelitian.

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	
1	Pengajuan Judul																						
2	Bimbingan Proposal																						
3	Penyusunan Proposal Penelitian																						
4	Penyerahan Proposal Penelitian																						
5	Ujian Proposal																						
6	Revisi Proposal																						
7	Bimbingan Skripsi																						
8	Penelitian																						
9	Bimbingan Hasil Penelitian																						
10	Ujian Hasil Skripsi																						
11	Perbaikan Skripsi																						

B. Metode Penelitian

Menurut Etta Mamang Sangadji, metode penelitian merupakan cara yang ditempuh peneliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data penelitian.¹

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif melalui metode survei serta menggunakan analisis regresi ganda. Data kuantitatif dikumpulkan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis dengan teknik statistik, sedangkan metode survei diterapkan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket untuk memperoleh informasi dari responden.²

¹ Etta Mamang Sangadji dan Sopiya, *Metodologi Penelitian “Pendekatan dalam Penelitian”*, (Yogyakarta : CV Andi Offset,2010),hlm. 154

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm. 4.

Pada penelitian ini peneliti mencari besarnya pengaruh antara pelatihan (X1) dan pengalaman mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3.

Dalam penelitian ini. terdapat tiga variabel penelitian, yaitu dua variabel (X) bebas dan satu variabel terikat (Y) yang akan dicari korelasinya yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), yaitu variabel menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lainnya adalah Pelatihan dan Pengalaman Mengajar pada Guru

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable lain adalah Kinerja Guru.

C. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3 yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁴ Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 126

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 127

total sampling. Sampel jenuh atau *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh adalah metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.⁵ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah semua guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3 yang berjumlah 47 guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (angket). Angket adalah sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun peneliti mengenai topik yang diteliti, kemudian dibagikan kepada individu atau kelompok untuk memperoleh jawaban dan informasi yang dibutuhkan.⁶

Angket tersebut berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk menggali informasi mengenai kinerja guru, pelatihan guru, dan pengalaman mengajar guru. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, di mana responden hanya dapat memilih satu jawaban dari beberapa pilihan yang telah tersedia. Penyusunan angket ini mengacu pada indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Angket digunakan untuk menjangkau data tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar (X) dan Kinerja Guru (Y).

1. Instrumen variabel terikat (*Dependent Variabel*)(Y) Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 127

⁶ Mardalis, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*, 13th ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014). Hlm. 67.

Kinerja guru adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar, mendidik, dan membimbing siswa berdasarkan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Ini mencakup aspek-aspek seperti penguasaan materi ajar, metode pengajaran yang digunakan, interaksi dengan siswa, serta kontribusi terhadap lingkungan pendidikan secara keseluruhan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual mengenai kinerja guru, cara mengukur variabel kinerja guru melalui dimensi dari kinerja guru, yaitu; Pengetahuan, Keterampilan, Sistem penempatan dan unit variasi, Pengalaman, Kemampuan praktis, Kualifikasi, Hasil Pekerjaan, dan Pengembangan.⁷

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Tabel 3. 2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Kinerja Guru	1. Pengetahuan	1 dan 2
		2. Keterampilan	3 dan 4
		3. Sistem penempatan dan unit variasi	5 dan 6
		4. Pengalaman	7 dan 8
		5. Kemampuan Praktis	9 dan 10
		6. Kualifikasi	11 dan 12
		7. Hasil Pekerjaan	13, 14, 17 dan 18
		8. Pengembangan	15, 16, 19 dan 20

d. Jenis Instrumen

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 50.

Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner. untuk mendapat skor Kinerja Guru. Instrumen Kinerja Guru disusun dengan menggunakan skala likert. Jawaban dibuat dengan menggunakan model skala likert pada instrumen Kinerja Guru . dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Pernah (P), Tidak Pernah (TP)

Tabel 3. 3
Penskoran Skala Likert Kinerja Guru.

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
SL	5	TP	1
SR	4	P	2
KD	3	KD	3
P	2	SR	4
TP	1	SL	5

e. Pengujian Validitas Instrumen

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid jika data yang dihasilkan oleh instrumen benar sesuai dengan kenyataan.

f. Kriteria Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah sejumlah sampel. Dan kriteria penilaian uji validitas adalah:

r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Pengujian dikatakan valid apabila r hitung lebih tinggi sama dengan 0,444. Butir soal yang tidak valid dibuang atau tidak dipakai.

Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel Kinerja Guru (Y) ditemukan soal yang tidak valid yaitu soal nomor 12 dan 18. Dari 20 soal peneliti hanya akan menggunakan 18 soal. Untuk hasil validitas pernyataan uji coba dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 100.

g. Penghitungan Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁸ Teknik atau rumus yang dapat digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Dalam memberikan interpretasi terhadap keefisien reliabilitas pada umumnya menggunakan standar perhitungan berikut:

- a. Apabila keefisien reliabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji kreatifitas memiliki tingkat realibilitas yang tinggi (handal)
- b. Apabila keefisien (nilai rii) lebih kecil dari dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji krebilitasnya memiliki tingkat realibilitas yang rendah.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Realibilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.921	0.920	20

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 168.

2. Instrumen Variabel Bebas (*Independent Variabel*) Pelatihan pada guru (X1)

a. Definisi Konseptual

Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru dalam aspek-aspek pedagogis dan religius, dengan tujuan mempersiapkan mereka menjadi pendidik yang lebih baik sesuai dengan ajaran Islam. Pelatihan ini mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung peran guru sebagai pendidik di pesantren.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual mengenai pelatihan guru, cara mengukur variabel pelatihan guru melalui dimensi dari pelatihan guru, yaitu; Lama pelatihan, Relevansi pelatihan, Penyelenggara pelatihan dan Tingkat Pelatihan.⁹

c. Kisi-kisi instrumen Pelatihan Pada Guru (X1)

Tabel 3. 5
Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Pada Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pelatihan	1. Lama Pelatihan	1, 2 dan 3
		2. Relevansi	4, 5, 6, 7 dan 8
		3. Penyelenggara Pelatihan	9 dan 10
		4. Tingkat Pelatihan	11, 12, 13 dan 14
Total			14

d. Jenis Instrumen

Adapun jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner. untuk mendapat skor Pelatihan Guru. Instrumen Pelatihan Guru disusun

⁹ Muhammad Rakib, Arifin R., Muchtar Yunus, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)*, Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 3 No. 2, (2023)

dengan menggunakan skala likert. Jawaban dibuat dengan menggunakan model skala likert pada instrumen Pelatihan Guru dengan 5 alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (P) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3. 6
Penskoran Skala Likert Pelatihan pada Guru

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
SL	5	TP	1
SR	4	P	2
KD	3	KD	3
P	2	SR	4
TP	1	SL	5

e. Pengujian Validitas Instrumen

Hasil penelitian yang valid bila instrumen dapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.¹⁰

Instrumen dikatakan valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

f. Kriteria Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah sejumlah sampel. Dan kriteria penilaian uji validitas adalah:

r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

¹⁰Sugiono, *Metedeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2018), hlm. 175

Pengujian dikatakan valid apabila r hitung lebih tinggi sama dengan 0,444. Butir soal yang tidak valid dibuang atau tidak dipakai. Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel Pelatihan Guru (X1) ditemukan soal yang tidak valid yaitu soal nomor 13. Dari 14 soal peneliti hanya akan menggunakan 13 soal. Untuk hasil validitas pernyataan uji coba dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 100.

g. Penghitungan Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.¹¹ Teknik atau rumus yang dapat digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reliabilitas pada umumnya menggunakan standar perhitungan berikut:

- 1) Apabila koefisien reliabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji keabsahannya memiliki tingkat realibilitas yang tinggi (handal)
- 2) Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji keabsahannya memiliki tingkat realibilitas yang rendah.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan Guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.813	0.813	14

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 176.

3. Instrumen Variabel Bebas (*Independent Variabel*) Pengalaman mengajar guru (X2)

a. Definisi Konseptual

Pengalaman mengajar adalah jumlah waktu dan intensitas keterlibatan guru dalam kegiatan pengajaran, serta berbagai situasi pendidikan yang telah dihadapi dan diatasi. Pengalaman ini mencakup pemahaman mendalam tentang metode pengajaran yang efektif dan penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual mengenai pengalaman mengajar guru, cara mengukur variabel pengalaman mengajar guru melalui dimensi dari pengalaman mengajar guru, yaitu; Lama masa kerja guru, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.¹²

c. Kisi-kisi instrumen Pengalaman Mengajar Pada Guru (X2)

Tabel 3. 8
Kisi-kisi instrumen Pengalaman Mengajar Pada Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pengalaman Mengajar	1. Lama Masa Kerja Guru	1, 2, 3, dan 4
		2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	5, 6, 7, 8 dan 9
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	10, 11, 12 dan 13
Total			13

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner. untuk mendapat skor pengalaman mengajar guru. Instrumen pengalaman mengajar guru

¹² Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raih Asa Sukses (Imprint Penebar Swadaya Grup, 2009), hlm. 46.

disusun dengan menggunakan skala likert. Jawaban dibuat dengan menggunakan model skala likert pada instrumen pengalaman mengajar guru dengan 5 alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (P) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3. 9
Penskoran Skala Likert Pengalaman Mengajar Guru

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
SL	5	SL	1
SR	4	SR	2
KD	3	KD	3
P	2	P	4
TP	1	TP	5

e. Pengujian Validitas Instrumen

Hasil penelitian yang valid bila instrumen dapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.¹³

Instrumen dikatakan valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁴

f. Kriteria Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah sejumlah sampel. Dan kriteria penilaian uji validitas adalah:

r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 175.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 175.

Pengujian dikatakan valid apabila r hitung lebih tinggi sama dengan 0,444. Butir soal yang tidak valid dibuang atau tidak dipakai. Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel Pengalaman mengajar guru (X2) maka didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 1. Dari 13 soal peneliti hanya akan mengambil data penelitian sebanyak 12 soal. Untuk hasil validitas pernyataan uji coba dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 100.

g. Penghitungan Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.¹⁵ Teknik atau rumus yang dapat digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Dalam memberikan interpretasi terhadap keofesien reliabilitas pada umumnya menggunakan standar perhitungan berikut:

- 1) Apabila keofesien reliabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji kreatifitas memiliki tingkat realibilitas yang tinggi (handal)
- 2) Apabila keofesien (nilai rii) lebih kecil dari dari 0,70, maka instrumen yang sedang diuji krebilitasnya memiliki tingkat realibilitas yang rendah.

Tabel 3. 10
Hasil Uji Realibilitas Pengalaman Mengajar Guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.875	0.894	13

¹⁵ Sugiyono, *Ibid.*, hlm. 176.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengolah dan menyederhanakan data yang telah terkumpul sehingga lebih mudah dipahami, dianalisis, serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan statistik, baik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyusun serta menyajikan data yang diperoleh, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid mengenai populasi berdasarkan data sampel.¹⁶

Pada penelitian ini data dianalisis menggunakan teknik Korelasi dan Regresi linier berganda. Pada penelitian ini data juga dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji persyaratan analisis dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan. Data yang telah dikumpulkan dari lapangan sebagai gambaran umum tentang data itu sendiri. Deskripsi data di peroleh dari hasil analisis frekuensi untuk masing-masing variabel, variabel yang meliputi penyebaran data dalam bentuk pengelompokkan data rata-rata hitung, modus, median dan simpangan baku serta varians.¹⁷

Dalam penelitian ini, analisis data ditampilkan melalui tabel distribusi frekuensi. Proses analisis dilakukan dengan menghitung nilai mean, median, dan modus, serta menghitung varians dan simpangan baku menggunakan program SPSS 22. Data yang terkumpul kemudian dipresentasikan peneliti dalam bentuk persentase dengan menggunakan rumus berikut:

¹⁶Amos Nelolaka, *Metode Penelitian Dan Statistic* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), Hlm 132.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor yang diperoleh dari tiap item} \times 100}{\text{Skor Ideal (Skor Maksimal)}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada setiap butir soal, peneliti melakukan klasifikasi menggunakan kriteria interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Interprestasi Perhitungan Persentase

Persentase	Kriteria
76%-100%	Sangat Tinggi
51%-75%	Tinggi
26%-50%	Sedang
0%-25%	Rendah

2. Uji Persyaratan Analisis

Dalam proses analisis data, peneliti melakukan beberapa uji prasyarat, antara lain uji normalitas, uji linearitas, dan analisis korelasi.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan guna memastikan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal. Distribusi normal penting karena dapat meminimalkan bias dalam analisis. Pada penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan melalui Kolmogorov–Smirnov Test dengan bantuan SPSS 22 for Windows. Apabila diperoleh nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka data dianggap normal, sementara nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 menunjukkan data tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel yang diteliti. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara dua variabel. Uji linearitas menjadi prasyarat sebelum menggunakan analisis regresi maupun korelasi. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- i. Apabila nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka variabel bebas dan terikat memiliki hubungan linear.
 - ii. Apabila nilai *deviation from linearity* < 0,05 maka variabel bebas tidak memiliki hubungan dan tidak linear.
- c. Uji Korelasi

Analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur hubungan antara pelatihan guru (X1) dan pengalaman mengajar guru (X2) terhadap kinerja guru (Y). Rumus perhitungan yang dipakai dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - r(\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} - \{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi r Product moment

N : Jumlah responden

Σx : Jumlah skor X ΣY : Jumlah skor Y

Σxy : Jumlah Perkalian antara skor X dan Y

X : Skor variable

Y : Skor total dan variable

Σy^2 : Jumlah skor kuadrat Y

Σx^2 : Jumlah skor kuadrat X

Uji korelasi berfungsi untuk mengetahui tingkat kekuatan dan arah hubungan antarvariabel. Penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dengan metode *Product Moment Pearson*. Nilai korelasi r berada pada rentang -1 hingga +1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 atau -1 menandakan hubungan semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan lemah. Koefisien positif berarti hubungan searah (kenaikan X diikuti

kenaikan Y), sementara koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan (kenaikan X diikuti penurunan Y). Keputusan diambil berdasarkan p-value (Sig. 2-tailed): jika $< 0,05$ maka korelasi signifikan, jika $> 0,05$ maka tidak signifikan.

d. Uji T Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), langkah pengambilan keputusan adalah:

- i. Jika Sig. $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh parsial;
- ii. Jika Sig. $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh parsial.

e. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- i. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- ii. Jika Sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh simultan.

Adapun untuk menghitung nilai F tabel maka dapat digunakan rumus berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha; n-k)$$

Keterangan :

α : taraf signifikansi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel

f. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1. Adapun klasifikasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 12

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai Koefisien korelasi

Dalam analisis koefisien determinasi, kriteria yang digunakan yaitu:

- i. Nilai KD yang hampir sama dengan nol (0) menunjukkan hubungan yang lemah antara variabel bebas dan variabel terikat.
 - ii. Nilai KD yang mendekati satu (1) menandakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.
- g. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Variabel bebas berfungsi menerangkan variasi yang muncul pada variabel terikat. Dalam hubungan linear, setiap kenaikan atau penurunan pada X akan memunculkan perubahan yang sebanding pada Y. Akan tetapi, pada hubungan *non-linear*, perubahan X tidak selaras dengan Y, misalnya pada model kuadrat di mana perubahan X akan diikuti oleh nilai kuadrat dari X. Rumus regresi ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta x$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Y)

X : Variabel Bebas (X)

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

F. Hipotesis Statistika

Menurut pendapat Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis diartikan sebagai pernyataan dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu gejala yang diamati dengan maksud untuk memahaminya. Hipotesis statistik adalah hipotesis yang

dinyatakan dalam parameter populasi dan dituangkan ke dalam kerangka teoritis.¹⁸

$$H_0 = \beta_{y.1} \leq 0$$

Tidak terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten

$$H_a = \beta_{y.1} > 0$$

Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten

$$H_0 = \beta_{y.2} \leq 0$$

Tidak terdapat pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten

$$H_a = \beta_{y.2} > 0$$

Terdapat pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten

$$H_0 = \beta_{y.12} \leq 0$$

Tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang, Banten.

$$H_a = \beta_{y.12} > 0$$

Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang, Banten.

¹⁸ Nuryadi et al., *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian, Sibuku Media* (Yogyakarta: Gramasurya, 2017).

Universitas 
Darunnajah

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3

1. Profil Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3

Nama Pesantren: Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3

Alamat:

- a. Jalan: Jl. Raya Palka KM. 07
- b. Desa: Nangkabongkok
- c. Kelurahan: Pabuaran
- d. Kecamatan: Pabuaran
- e. Kabupaten: Serang
- f. Provinsi: Banten

Tahun Berdiri: 1992

Kurikulum: Tarbiyatul Mu'allimat Al-Islamiyah

2. Visi, Misi dan Motto Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah

3

VISI

Mencetak manusia yang bermuttafaqah fiddin (kuat dan mantap dalam agama) agar menjadi kader pemimpin bagi umat dan bangsa

MISI

Mencetak manusia yang memiliki karakter sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa
2. Berakhlak mulia
3. Berpengetahuan luas
4. Sehat dan kuat
5. Terampil dan ulet

6. Mandiri
 7. Mampu bersaing
 8. Kritis, problem solver
 9. Jujur
 10. Komunikatif
 11. Berjiwa juang
3. Struktur Organisasi
- Pimpinan : Assoc. Prof. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si
- Wakil Pengasuh : Ust. Nur Ali Saputra, S.Th.I, M.Pd
- Sekretaris : Ahmad Darussofi, S.Pd
- Bendahara : Hasanah, S.Pd
- Kepala Pengasuhan: Nunung Nurul Wasilah, S.Pd.I
- Direktur TMI : Asep Saepudin, S.Pd
- Kepala MTs : Asep Saepudin, S.Pd
- Kepala MA : Ahmad Darussofi, S.Pd
- Kepala MI : Talitha Zulaikha
4. Kondisi Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3

Pondok Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 didirikan pada 26 Januari 1992 oleh KH. Abdul Manaf Mukhayyar sebagai cabang ketiga dari Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Pesantren ini awalnya berfungsi sebagai panti asuhan bagi anak yatim, piatu, dan dhuafa, kemudian berkembang menjadi lembaga pendidikan formal berbasis pesantren. Terletak di Desa Pabuaran, Kecamatan Pabuaran, Kabupaten Serang, pesantren ini menempati lahan seluas kurang lebih 4,5 hektar dan menyelenggarakan pendidikan dengan sistem Tarbiyatul Mu'allimat Al-Islamiyah (TMI), setingkat MTs hingga MA.

Nama “Al-Manshur” mengandung makna "yang ditolong", mencerminkan tujuan pesantren dalam memberi kesempatan pendidikan bagi semua kalangan. Pesantren ini menyatukan kurikulum pendidikan agama dan umum secara terpadu dalam sistem berasrama selama enam tahun.

B. Deskripsi Data

Pada penelitian ini, data diperoleh dari angket yang sudah disebarakan ke 47 responden yaitu 47 guru Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3. Adapun item untuk setiap variabel yaitu kinerja guru sebanyak 18 butir, pelatihan guru sebanyak 13 butir dan pengalaman mengajar guru sebanyak 12 butir yang selanjutnya data tersebut akan disajikan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor yang diperoleh dari tiap item} \times 100}{\text{Skor Ideal (Skor Maksimal)}}$$

Sebelum menganalisis masing-masing data variabel, maka peneliti akan menyajikan data rekapitulasi total skor tiap item dari masing-masing variabel penelitian.

1. Analisis Data Kinerja Guru (Y)

Setelah angket yang terdiri dari 18 butir pernyataan disebarakan kepada 47 responden, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap data dari setiap item pernyataan, hasil analisis butir pernyataan dapat dilihat di lampiran 6 di halaman 107.

Pengujian dengan statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, yang ditinjau dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi pada masing-masing variabel yang diteliti. Tabel analisis data responden pelatihan guru dapat dilihat di lampiran 7 halaman 111.

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Guru disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	47	51	84	71.55	7.661
Valid N (listwise)	47				

Tabel 4. 2
Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	51–57	3	6%
2	58–64	7	15%
3	65–71	16	34%
4	72–78	11	23%
5	79–84	10	21%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa kinerja guru mempunyai nilai minimum 51 dan nilai maksimum 84 dengan rata-rata nilai 71,55 dan standar deviasi 7,661.

2. Analisis Data Pelatihan Guru (X1)

Setelah angket yang terdiri dari 13 butir pernyataan disebarakan kepada 47 responden, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap data dari setiap item pernyataan, hasil analisis butir pernyataan dapat dilihat di lampiran 6 di halaman 107.

Pengujian dengan statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, yang ditinjau dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi pada masing-masing variabel yang diteliti. Tabel analisis data responden pelatihan guru dapat dilihat di lampiran 7 halaman 111.

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Pelatihan Guru disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif Pelatihan Guru

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Guru	47	27	69	50.85	9.713
Valid N (listwise)	47				

Tabel 4. 4
Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	27–37	4	9%
2	38–48	13	28%
3	49–59	21	45%
4	60–69	9	19%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa pelatihan guru mempunyai nilai minimum 27 dan nilai maksimum 69 dengan rata-rata nilai 50,85 dan standar deviasi 9,713.

3. Analisis Data Pengalaman Mengajar Guru (X2)

Setelah angket yang terdiri dari 12 butir pernyataan disebarkan kepada 47 responden, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap data dari setiap item pernyataan, hasil analisis butir pernyataan dapat dilihat di lampiran 6 di halaman 107.

Pengujian dengan statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, yang ditinjau dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi pada masing-masing variabel yang diteliti. Tabel analisis data responden pelatihan guru dapat dilihat di lampiran 7 halaman 111.

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Pelatihan Guru disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Mengajar Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Mengajar	47	27	60	49.19	8.107
Valid N (listwise)	47				

Tabel 4. 6
Hasil Distribusi Frekuensi Pengalaman Mengajar Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	27-36	4	9%
2	37-46	13	28%
3	47-56	20	43%
4	57-60	10	21%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa pengalaman mengajar guru mempunyai nilai minimum 27 dan nilai maksimum 60 dengan rata-rata nilai 49,19 dan standar deviasi 8,107.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

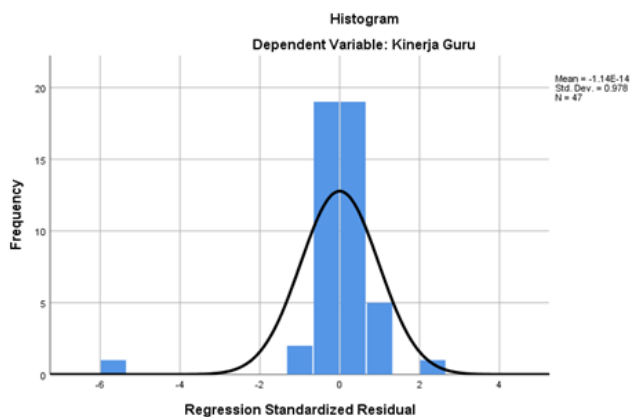
1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak.¹ Data yang berdistribusi normal dapat mengurangi potensi terjadinya bias. Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 25 for Windows. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai Sig. > 0,05 maka data

¹Muhammah Isnaini, dkk, "Teknik Analisis Data Uji Normalitas"Jurnal Cendekia Ilmiah, Vol. 4 No. 2 (Februari, 2025) 3.

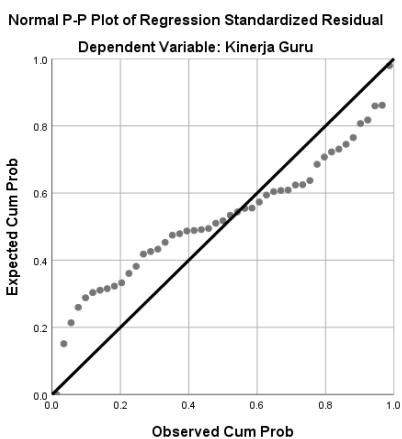
dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas Kinerja Guru (Y)



Grafik 4. 1
Grafik Histogram Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pola pada histogram mengikuti bentuk kurva normal pada rentang residual terstandarisasi antara -6 hingga 2. Dengan demikian, persamaan regresi pada histogram tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.



Grafik 4. 2
Grafik Normal Probability Plot Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa plot berada mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi pada grafik P-P Plot telah mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Kolmogorov Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.55
	Std. Deviation	7.661
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.056
	Negative	-0.083
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

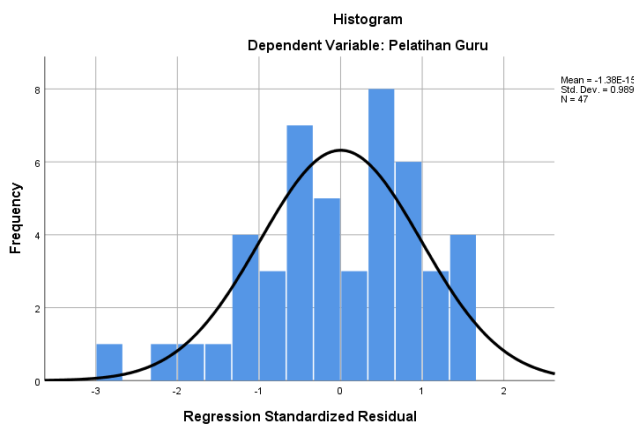
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogorov – Smirnov test pada bagian sig. $0,2 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

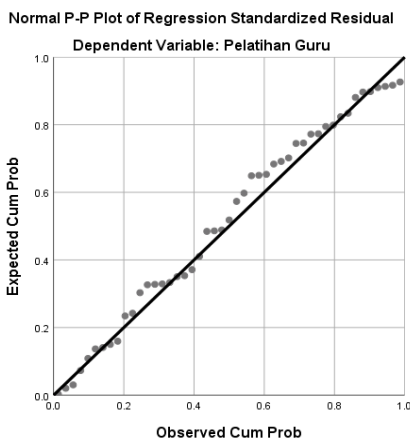
b. Uji Normalitas Pelatihan Guru (X1)



Grafik 4. 3

Grafik Histogram Pelatihan Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pola pada histogram mengikuti bentuk kurva normal pada rentang residual terstandarisasi antara -3 hingga 2. Dengan demikian, persamaan regresi pada histogram tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.



Grafik 4. 4
Grafik Normal Probability Plot Pelatihan Guru

Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa plot berada mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi pada grafik P-P Plot telah mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Kolmogorov Pelatihan Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.85
	Std. Deviation	9.713
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.083
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

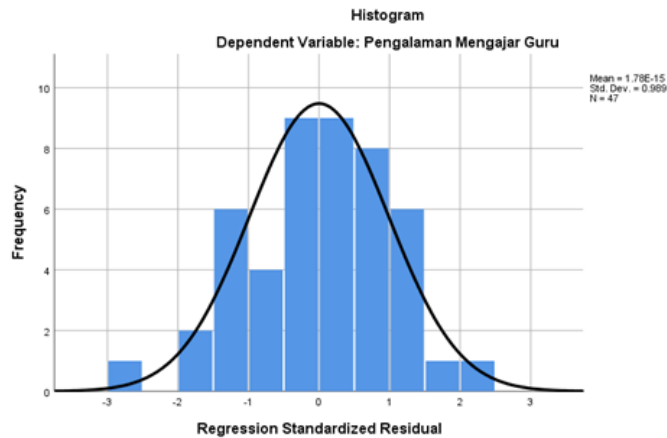
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogrov – Smirnov test pada bagian sig. $0,124 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

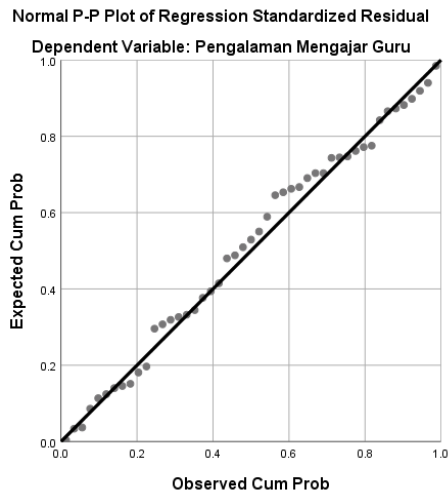
c. Uji Normalitas Pengalaman Mengajar Guru (X2)



Grafik 4. 5

Grafik Histogram Pengalaman Mengajar guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pola pada histogram mengikuti bentuk kurva normal pada rentang residual terstandarisasi antara -3 hingga 3. Dengan demikian, persamaan regresi pada histogram tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.



Grafik 4. 6

Grafik Normal Probability Plot Pengalaman Mengajar guru

Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa plot berada mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi pada grafik P-P Plot telah mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Kolmogorov Pengalaman Mengajar Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman Mengajar Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.19
	Std. Deviation	8.107
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.091
	Negative	-0.114
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogorov – Smirnov test pada bagian sig. $0,158 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah alat uji yang penting untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel tersebut.² Sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi, uji linearitas harus dilakukan sebagai salah satu persyaratan awal. Keputusan dalam uji linearitas didasarkan pada:

- i. Jika nilai *deviation from linearity* lebih dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap linear.
- ii. Jika nilai *deviation from linearity* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linear.

a. Pengaruh Pelatihan Guru (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Linearitas Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelatihan Guru	Between Groups (Combined)	1939.867	27	71.847	1.797	0.095
	Linearity	1179.095	1	1179.095	29.487	0.000
	Deviation from Linearity	760.772	26	29.260	0.732	0.773
	Within Groups	759.750	19	39.987		
Total		2699.617	46			

Berdasarkan tabel di atas, variabel Pelatihan Guru (X_1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,773 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, terdapat

²Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 119.

hubungan linear antara variabel Pelatihan Guru (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

b. Pengaruh Pengalaman Mengajar Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linearitas Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pengalaman Mengajar Guru	Between Groups	(Combined)	1988.950	22	90.407	3.053	0.005
		Linearity	1290.226	1	1290.226	43.572	0.000
		Deviation from Linearity	689.725	21	33.273	1.124	0.389
	Within Groups		710.667	24	29.611		
	Total		2699.617	46			

Berdasarkan tabel di atas, variabel Pengalaman Mengajar Guru (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,389 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, terdapat hubungan linear antara variabel Pengalaman Mengajar Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta seberapa besar hubungan antara variabel Pelatihan Guru (X_1), Pengalaman Mengajar Guru (X_2), dan Kinerja Guru (Y), peneliti menggunakan uji korelasi product moment.³ Hasil perhitungan korelasi yang diperoleh melalui SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

³ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 156.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Pelatihan Guru	Pengalaman Mengajar Guru	Kinerja Guru
Pelatihan Guru	Pearson Correlation	1	0.072	-.661**
	Sig. (2-tailed)		0.631	0.000
	N	47	47	47
Pengalaman Mengajar Guru	Pearson Correlation	0.072	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	0.631		0.000
	N	47	47	47
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-.661**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	47	47	47

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

Berdasarkan tabel *correlations* di atas, dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Guru berpengaruh negatif sebesar -0,661 terhadap Kinerja Guru. Sementara itu, variabel Pengalaman Mengajar Guru menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif sebesar 0,691 terhadap Kinerja Guru.

a. Uji Korelasi X1 dan Y

Berdasarkan tabel *correlations* di atas, terlihat adanya pengaruh antara variabel pelatihan guru (X1) dan kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dua sisi *sig. 2-tailed* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

b. Uji Korelasi X2 dan Y

Berdasarkan tabel *correlations* di atas, terlihat adanya pengaruh antara variabel pengalaman mengajar guru (X2) dan kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dua sisi *sig. 2-tailed* sebesar

0,000, yang lebih kecil dari batas probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Uji T Parsial

Uji parsial merupakan pengujian statistik yang dilakukan secara terpisah untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.⁴ Untuk output hasil perhitungan uji t dengan bantuan SPSS dapat dinilai pada tabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	65.677	1.087		60.405	0.000
Pelatihan Guru	-0.563	0.014	-0.714	-39.187	0.000
Pengalaman Mengajar Guru	0.702	0.017	0.743	40.745	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

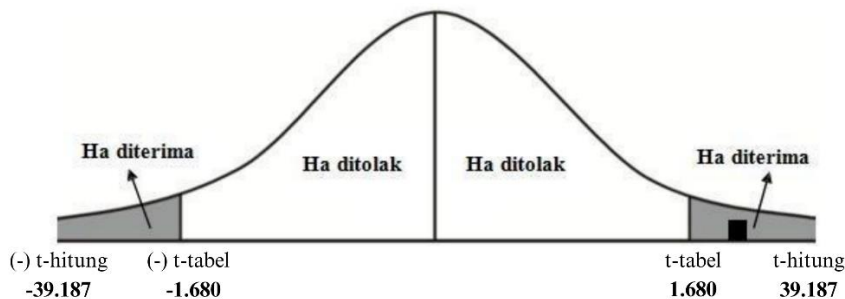
Sebelum mengambil keputusan hasil uji t (parsial) perlu dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Adapun rumus dalam menentukan t tabel adalah:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha; n-k) = t (0,05; 47-3) = t (0,05; 44)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa t tabel = 1.680, dan berdasarkan tabel coefficients di atas pada variabel pelatihan guru diperoleh t hitung = -39,187. Sehingga dari hasil perhitungan antara t hitung dan t tabel dapat diketahui bahwa t hitung > t

⁴ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 182.

tabel atau $-39,187 > -1.680$ Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan two-tailed test pada gambar berikut:



Grafik 4. 7
Grafik Uji Parsial Dua Sisi

Menurut Sugiyono, apabila nilai t hitung berada dalam daerah penerimaan H_0 atau berada di antara nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, jika t hitung lebih kecil atau sama dengan (\leq) t tabel, H_0 diterima. Nilai t hitung dilihat dalam bentuk absolut, sehingga tanda positif atau negatif tidak diperhitungkan. Berdasarkan tabel di atas, t hitung berada di luar batas t tabel dan masuk pada wilayah penerimaan H_a . Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh timbal balik. Jadi pelatihan guru memiliki pengaruh timbal balik terhadap kinerja guru.

Hasil pada tabel coefficients menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Mengajar Guru memperoleh nilai t hitung 40,745, sedangkan nilai t tabel adalah 1,680. Karena 40,745 lebih besar dari 1,680, keputusan yang diambil adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Temuan ini menandakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, sehingga Pengalaman Mengajar Guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Uji F Simultan

Uji simultan merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁵

Tabel 4. 14
Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660.358	2	1330.179	1490.818	.000 ^b
	Residual	39.259	44	0.892		
	Total	2699.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

Sebelum menentukan hasil uji F (simultan), dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel. Rumus untuk menentukan F tabel adalah:

$$F \text{ tabel} = F (df N1; df N2) = F (k-1; n-k) = F (2; 44).$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh F tabel sebesar 3,21. Dari hasil analisis, nilai F hitung pada variabel bebas adalah 1.490,818. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($1.490,818 > 3,21$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan, sehingga pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

6. Uji Koefisien Determinasi

Setelah diketahui adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, langkah berikutnya adalah melakukan uji koefisien

⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 176.

determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen, yaitu pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru, terhadap variabel dependen, yakni kinerja guru.⁶ Klasifikasi koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

a. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 16
Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	0.437	0.424	7.370

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien determinasi variabel Pelatihan Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung menggunakan nilai Adjusted R Square. Menurut Ghazali, berbeda dengan R², nilai Adjusted R² dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen baru

⁶Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 176.

ditambahkan ke dalam model. Karena R^2 cenderung selalu naik meskipun variabel tambahan tidak relevan, maka Adjusted R^2 dianggap sebagai indikator yang lebih tepat untuk menilai kualitas model regresi. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,424 \times 100 \\ &= 42,4\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien menunjukkan bahwa pelatihan guru memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru berada di kriteria sedang.

b. Uji Koefisien Determinasi Pengalaman Mengajar Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 17
Hasil Koefisien Determinasi Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	0.478	0.466	5.922

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien determinasi variabel Pengalaman Mengajar Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung menggunakan nilai Adjusted R Square. Menurut Ghozali, berbeda dengan R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen baru

ditambahkan ke dalam model. Karena R^2 cenderung selalu naik meskipun variabel tambahan tidak relevan, maka Adjusted R^2 dianggap sebagai indikator yang lebih tepat untuk menilai kualitas model regresi. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,466 \times 100 \\ &= 46,6\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Pengaruh pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru berada di kriteria sedang.

c. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Guru (X1) dan Pengalaman Mengajar Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4. 18
Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Guru dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	0.985	0.985	0.945

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien determinasi variabel Pengalaman Mengajar Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung menggunakan nilai Adjusted R Square. Menurut Ghazali, berbeda dengan R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen baru

ditambahkan ke dalam model. Karena R^2 cenderung selalu naik meskipun variabel tambahan tidak relevan, maka Adjusted R^2 dianggap sebagai indikator yang lebih tepat untuk menilai kualitas model regresi. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,985 \times 100 \\ &= 98,5\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru memberikan kontribusi sebesar 98,5% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Pengaruh pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru berada di kriteria sangat kuat.

7. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen diprediksikan melalui variabel independen, maka perlu dicari persamaan regresinya.⁷ Rumus persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil perhitungan uji regresi linear ganda menggunakan bantuan SPSS disajikan pada Tabel

⁷ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hal. 175.

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	65.677	1.087		60.405	0.000
	Pelatihan Guru	-0.563	0.014	-0.714	-39.187	0.000
	Pengalaman Mengajar Guru	0.702	0.017	0.743	40.745	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

- a. Variabel Pelatihan Guru (X₁) memiliki pengaruh timbal balik dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu $0,000 < 0,05$.

Merujuk pada tabel coefficients di atas, diketahui bahwa variable pelatihan guru terhadap kinerja guru memiliki nilai konstanta (a) sebesar 65,677, koefisien $\beta_1 = -0,563$, nilai t hitung = $-39,187$, dan tingkat signifikansi 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 65,677 + (-0,563) X_1$.

Nilai konstanta 65,677 menunjukkan bahwa jika pelatihan guru meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kinerja guru akan menurun sebesar 0,563. Sebaliknya, penurunan pelatihan guru sebesar satu (-1) satuan akan meningkatkan produktivitas kerja guru sebesar 0,563 Tanda negatif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan dua arah, yaitu peningkatan kualitas pelatihan guru (X₁) akan menurunkan kinerja guru (Y), sedangkan penurunan kualitas pelatihan guru (X₁) akan meningkatkan kinerja guru (Y).

- b. Variabel Pelatihan Guru (X₁) memiliki pengaruh timbal balik dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu $0,000 < 0,05$.

Merujuk pada tabel coefficients di atas, diketahui bahwa variable pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru

memiliki nilai konstanta (a) sebesar 65,677, koefisien $\beta_2 = 0,702$, nilai t hitung = 40,745, dan tingkat signifikansi 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 65,677 + 0,702 X_2$. Nilai konstanta 65,677 menunjukkan bahwa jika pengalaman mengajar guru meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,702. Sebaliknya, jika pengalaman mengajar guru menurun sebesar satu (-1) satuan akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,702. Tanda + pada koefisien menunjukkan adanya hubungan searah, yaitu peningkatan pengalaman mengajar guru (X_2) akan meningkatkan kinerja guru (Y), sedangkan penurunan pengalaman mengajar guru (X_2) akan menurunkan kualitas kinerja guru (Y).

- c. Dari tabel *coefficients* di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru, yaitu $\hat{Y} = 65,677 + (-0,563) X_1 + 0,702 X_2$.

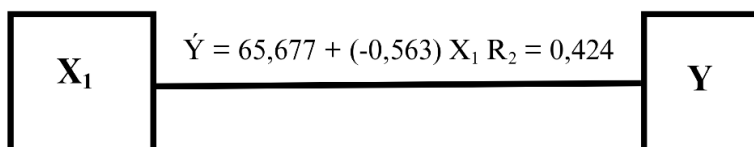
D. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis yang telah dilaksanakan, diperoleh informasi bahwa:

1. Uji regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh X_1 terhadap Y. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan $\hat{Y} = 65,677 - 0,563 X_1$. Nilai $\beta > 0$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan timbal balik antara variabel pelatihan guru (X_1) dengan kinerja guru (Y) di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung = -39,187 lebih besar daripada t tabel = -1,680. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,000$, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan

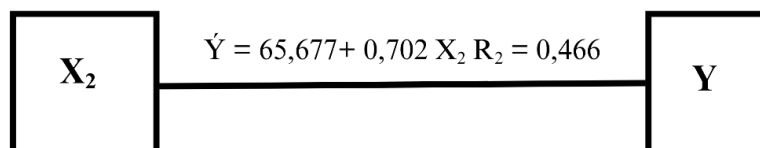
menerima H_a , yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,424$ mengindikasikan bahwa 42,4% kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten dipengaruhi oleh pelatihan guru, sedangkan 57,6 % sisanya berasal dari faktor lain.



Gambar 4. 1
Garis Linearitas X1 Terhadap Y

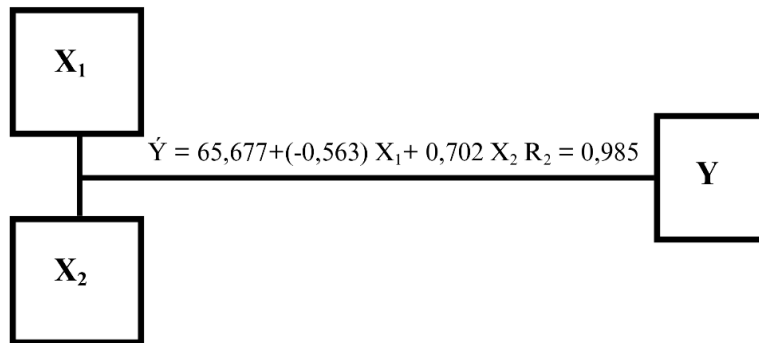
2. Uji regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh X_2 terhadap Y . Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan $\hat{Y} = 65,677 + 0,702 X_2$. Nilai $\beta > 0$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman mengajar guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung = 40,745 lebih besar daripada t tabel = 1,680. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,000$, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,466$ mengindikasikan bahwa 46,6% kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten dipengaruhi oleh pelatihan guru, sedangkan 53,4% sisanya berasal dari faktor lain.



Gambar 4. 2
Garis Linearitas X2 Terhadap Y

3. Persamaan regresi berganda yang digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan pengaruh pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru adalah: $\hat{Y} = 65,677 + (-0,563) X_1 + 0,702 X_2$, dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,985$.



Gambar 4. 3
Garis Linearitas X1 dan X2 Terhadap Y

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif pelatihan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, data pelatihan guru memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,124 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menghasilkan konstanta dan koefisien persamaan regresi linier dengan nilai konstanta $\hat{Y} = 65,677 + (-0,563) X_1$. Dari analisis diperoleh nilai t hitung = $-40,745$ dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pelatihan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari batas probabilitas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan guru (X1) dan kinerja guru (Y). Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,424. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan guru memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap variasi kinerja guru, sementara 57,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Yuni, dkk menghasilkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,599 atau 59,9% nilai tersebut tergolong sedang. Sementara itu penelitian lain oleh Nurhadi, dkk memperoleh nilai R^2 sebesar 0,108 atau 10,8%. Nilai koefisien tersebut tergolong rendah.

2. Terdapat pengaruh positif pengalaman mengajar guru (X2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, data pengalaman mengajar guru memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,158 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menghasilkan konstanta dan koefisien persamaan regresi linier dengan nilai konstanta $\hat{Y} = 65,677 + 0,702 X_2$. Dari analisis diperoleh nilai t hitung = 40,745 dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengalaman mengajar guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari batas probabilitas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman mengajar guru (X_2) dan kinerja guru (Y). Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,466. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan guru memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap variasi kinerja guru, sementara 53,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Izza Fazira, dkk yang memperoleh nilai R^2 sebesar 0,695 atau 69,5%. Nilai koefisien tersebut memiliki kategori kuat. Sementara itu, penelitian lain oleh Riskayani, dkk menghasilkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,015 artinya pengalaman mengajar guru hanya berpengaruh sebesar 1,5% terhadap kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, data memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,2 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menghasilkan konstanta dan koefisien persamaan regresi linier dengan nilai konstanta $\hat{Y} = 65,677 + (-0,563) X_1 + 0,702 X_2$. Maka dapat disimpulkan pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) melalui nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,985. Hal ini berarti bahwa pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru secara bersama-sama berkontribusi sebesar 98,5% terhadap tingkat kinerja guru, sedangkan 1,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut membuktikan bahwa pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jannatun Nikmah dkk, yang memperoleh nilai R^2 sebesar 0,877 atau 87,7%. Nilai koefisien tersebut memiliki kategori sangat kuat. Sementara itu, penelitian lain oleh Erly Rahmawati, dkk yang menghasilkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,267 artinya pelatihan dan pengalaman mengajar guru hanya berpengaruh sebesar 1,5% terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan penelitian, yang telah dikaitkan dengan teori dan diperkuat melalui beberapa pengukuran secara sistematis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan guru memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui pelatihan, guru memperoleh keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas, serta strategi mengajar yang lebih variatif sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Bekal dari pelatihan ini mendorong guru untuk lebih profesional, kreatif, dan adaptif, sehingga mampu menjalankan tugas pendidikan secara efektif dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran di pesantren.
2. Pengalaman mengajar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin lama seorang guru menekuni profesinya dan memperoleh pengalaman dalam proses pembelajaran, maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya. Hal ini dikarenakan pengalaman yang panjang memungkinkan guru untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan serta pencapaian tujuan pembelajaran secara maksimal.
3. Pelatihan guru dan pengalaman mengajar secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Pelatihan membekali guru dengan keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas, serta strategi mengajar yang variatif, sementara

pengalaman mengajar mengasah kemampuan praktis, kepercayaan diri, serta pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Sinergi keduanya menjadikan guru lebih profesional, kreatif, adaptif, dan efektif dalam melaksanakan tugas pendidikan, sehingga mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan di pesantren secara optimal.

B. Saran

1. Bagi Pesantren

Pesantren sebagai lembaga pendidikan khas Indonesia memerlukan strategi pengembangan guru yang menyeluruh. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar, ketika diintegrasikan, mampu menghasilkan kinerja guru yang lebih optimal. Maka, pesantren perlu memberikan kesempatan luas bagi guru untuk belajar melalui pengalaman praktis, sembari terus mendapatkan penguatan melalui pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pesantren dan perkembangan global. Dengan pola ini, guru tidak hanya menjadi pengajar, melainkan juga pembimbing dan teladan yang profesional, kreatif, serta adaptif. Pada akhirnya, kinerja guru yang terus ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan dan pengalaman nyata akan memperkuat peran pesantren dalam mencetak generasi santri yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing.

2. Bagi Guru

Guru di pesantren perlu mengoptimalkan kinerja dengan memadukan pengalaman mengajar dan pelatihan, sebab keduanya saling melengkapi dan akan lebih bermanfaat bila diterapkan secara bersamaan. Pengalaman mengajar hendaknya dijadikan sarana

refleksi untuk memahami karakter santri, mengevaluasi metode, serta menemukan pendekatan yang lebih efektif dalam pembelajaran. Agar refleksi tersebut tidak berhenti pada praktik semata, guru juga perlu mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pesantren sehingga pengetahuan baru yang diperoleh dapat memperkaya strategi mengajar. Dengan cara ini, guru tidak hanya melaksanakan tugas rutin, tetapi mampu berkembang menjadi pendidik yang profesional, adaptif, dan berdaya guna dalam menciptakan suasana belajar yang lebih berkualitas di pesantren.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan meneliti faktor lain di luar pelatihan dan pengalaman mengajar yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah/pengasuh pesantren, iklim organisasi, kesejahteraan guru, maupun sarana prasarana.

Peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar data kuantitatif diperkuat dengan wawancara mendalam, sehingga penyebab pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru dapat tergali lebih jelas.

Perlu juga memperluas objek penelitian ke pesantren atau lembaga pendidikan lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan lebih generalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif Wafa, Rudi Winarko dan Chamariyah, 2023, *Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme (Studi Pada Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang)*, *Journal of Management and Creative Business*, 1(2).
- Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum dan Suriyanti Mangkona, 2020, “*The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*” *Internatioanl Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8).
- Arum Suryaningtyas, Sri Sundari dan Herwiek Diyah Lestari, 2024, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Cilacap, Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2).
- Aswaruddin, 2021, *Manajemen Penilaian Kinerja Guru*, *Journal of Administration and Educational Management*, 4(2).
- Bonse Aris Mandala Putra dan Iwan Kumalaputra, 2020, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran*, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1).
- Choirul Anam, Ruddy Winarko dan Wasis Budiarto, 2023, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Journal of Management and Creative Bussines (JMCBUS)*, 1(4)
- Delfi Eliza, dkk, 2022, *Jenis-jenis Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia*, *Jurnal Basicedu*, 6(4).

- Dewi Rosita Rusydiana, 2021, *Pengaruh Usia Guru Pengalaman Mengajar dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Profesionalitas Kinerja Guru di MTs Al-Urwatul Wustqo Bulurejo Diwrek Jombang*, ICO EDUSHA Proceedings of International Conference On Islam Education Management And Sharia Economics, 2(1).
- Diva Nisa, dkk, 2024, *Peran Penting Penempatan Guru dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran di SMK Negeri 4 Surabaya*, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 3(1).
- Erly Rahmawati, Idham Kholid dan Riyuzen, 2021, *The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers (Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar)*, Journal of Contemporary Islamic Education, 1(2).
- Erna Wati, dkk, 2024, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Guru di SMA Partiwi 1 Padang*, Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan, 2(1).
- Erniati, N. I. M, 2024, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie*, Diss. Universitas Bina Bangsa Getsempena.
- Fitri Lutfia Zahroh dan Fitri Hilmiyati, 2024, *Indikator Keberhasilan dalam Evaluasi Program Pendidikan*, Jurnal Ilmiah Pendidikan, 4(3).
- Fitriawati, 2024, *Pentingnya Pelatihan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Masa Kini*, Jurnal Pendidikan Tematik, 5(3).
- Guntoro, 2020, *Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Iqra, 14(1).

- Hamonangan Ambarita, Sukarman Purba dan Rosnelly, 2025, *Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Of Social Science Research, 5(2).
- Hendri Rohman, 2020, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan, 1(2).
- I Ketut Wira Parta, Deden Ismail dan Nyoman Surya Wijaya, 2023, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PARIS Jurnal Pariwisata dan Bisnis, 2(8).
- Irnawaty, Mince Batara dan Helba Rundupadang, 2024, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja*, EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi, 3(3).
- Jannatun Hikmah, Sri Endang M.R, dan Kuswari, 2022, *Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung*, Journal of Environment and Management, 3(3).
- KBBI online, <https://kbbi.web.id/alam-2> diakses pada tanggal 06 Mei 2025
- KBBI online, <https://kbbi.web.id/kinerja> diakses pada tanggal 23 April 2025
- Kuswara, 2024, *Evaluasi Program Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Keterampilan Mengajar dan Prestasi Akademik Siswa*, Jurnal Pendidikan Indonesia, 5(8).
- Lilies Tangge dan Alfira Ferlin, 2018, *Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi Di SMA Negeri Se-Kota Palu*, Proceeding Biology Education Conference, 15(1).
- Lukman Pardede dan Dewi Lestari Pardede, 2021, *Bahan Ajar Perencanaan Belajar*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

- Maju Siregar, 2021, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan*, Jurnal Ilmiah Simantek, 5(1).
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Alamsyah, Syarwani Ahmad dan Helmi Harris, 2020, *Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru*, Journal of Education Research, 1(3).
- Muhammad Nur Efendi dan Tutik Winarsih, 2022, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya*, Jurnal Edunomika, 6(2).
- Muhammad Rakib, Arifin R., Muchtar Yunus, 2023, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)*, Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 3(2).
- Mulyasa, 2021, *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Munawir, Nafisatul Aliya dan Qonita Salsa Bella, 2022, *Pengembangan Profesi dan Karir Guru*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 7(1).
- Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2007 tentang Penyaluran Tunjangan Profesi bagi Guru, Permendikbud, 13 November 2007 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216131/permendikbud-no-36-tahun-2007> diakses tanggal 07 Mei 2025
- Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Database Peraturan, 21 April 2014,

- <https://peraturan.bpk.go.id/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>
diakses tanggal 07 Mei 2025
- Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Database Peraturan, 21 April 2014, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>
diakses tanggal 07 Mei 2025
- Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagaakerjaan, Database Peraturan, 25 Maret 2003 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013> diakses 04 Mei 2025.
- Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Database Peraturan, 30 Desember 2005 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005> diakses tanggal 07 Mei 2025.
- Rindra Risdiantoro, 2021, *Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu*, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Said Ripin Bukaryo, 2023, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Mandiri Menggunakan Platform Merdeka Mengajar (PMM) di SMA Negeri 1 Asembagus Situbondo*, TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, dan Humaniora, 4(3).
- Sambas Ali Muhidin, 2011, Analisis korelasi Regresi dan Jalur dalam penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Simon Sili Sabon, 2018, *Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*, Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 11(3).
- Siti Aisyah, Herni Widiyah Nasrul dan Firdaus Hamta, 2022, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap*

- Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam*, Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis, 2(4).
- Slameto, Bambang S. Sulasmono dan Krisma Widi Wardani, 2017, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penenetusnya*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 27(2).
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Trianto, 2010, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana.
- Widya Ningrum Lulu Sayekti, 2019, *Kontribusi Uji Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Media Manajemen Pendidikan, 2(1).
- Wulan Khairunnisa, 2023, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sman Kota Pekanbaru*, Universitas Islam Negeri Suska Riau.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Pengantar Kuesioner

Bismillahirrahmanirrahim

Sebelumnya saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Ustadz/ah yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi lembaran kuesioner ini.

Kuesioner ini dibuat oleh :

Nama : Maulani Khairun Nisa

NIM : 21021111

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan tugas akhirskripsi saya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jawaban yang Ustadz/ah berikan tidak akan dinilai sebagai benar atau salah, karena apayang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang Ustadz/ah rasakan dan yakini. Atas kerjasama dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Pada angket berikut ini, Ust/h akan menjumpai beberapa pernyataan, tidak ada jawaban yang salah, silahkan sesuaikan dengan diri Ust/h. Silahkan untuk membaca dan memahami setiap pernyataan, kemudian pilihlah satu dari 5 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Ust/h dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SL: Selalu

SR: Sering

K: Kadang-kadang

P: Pernah

TP: Tidak Pernah

B. Lampiran 2 Uji Coba Penelitian

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Kinerja Guru	1. Pengetahuan	1 dan 2
		2. Keterampilan	3 dan 4
		3. Sistem penempatan dan unit variasi	5 dan 6
		4. Pengalaman	7 dan 8
		5. Kemampuan Praktis	9 dan 10
		6. Kualifikasi	11 dan 12
		7. Hasil Pekerjaan	13, 14, 15 dan 16
		8. Pengembangan	17, 18, 19 dan 20
Total			20

Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap materi pelajaran yang saya ajarkan.					
2	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh santri.					
Keterampilan						
3	Saya dapat mengelola kelas dengan strategi yang bervariasi dan efektif.					
4	Saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai untuk mendukung proses belajar.					

Sistem penempatan dan unit variasi						
5	Saya siap ditempatkan di unit atau kelas mana pun sesuai kebutuhan lembaga.					
6	Saya menerima tugas tambahan selain tugas utama mengajar.					
Pengalaman						
7	Pengalaman saya selama ini membantu saya dalam mengatasi masalah pembelajaran.					
8	Saya telah banyak menghadapi berbagai karakter santri sehingga bisa menyesuaikan strategi mengajar.					
Kemampuan Praktis						
9	Saya dapat mengaplikasikan teori-teori pembelajaran dalam praktik mengajar di kelas.					
10	Saya terbiasa menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum mengajar.					
Kualifikasi						
11	Saya memenuhi syarat pendidikan minimal yang ditentukan oleh lembaga.					
12	Saya memiliki sertifikat pelatihan atau diklat yang mendukung profesi sebagai guru.					
Hasil Pekerjaan						
13	Hasil penilaian santri yang saya ajar menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu.					
14	Pimpinan memberikan penilaian baik atas kinerja saya sebagai guru.					
15	Saya selalu mencatat dan mengevaluasi hasil pembelajaran setiap akhir pertemuan.					
16	Saya melaporkan hasil belajar santri kepada wali santri atau lembaga secara berkala.					
Pengembangan						

17	Saya mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, atau workshop pendidikan secara rutin.					
18	Saya aktif berdiskusi dengan guru lain untuk meningkatkan mutu pembelajaran.					
19	Saya belajar dan mengembangkan diri dari berbagai sumber, baik cetak maupun digital.					
20	Saya selalu melakukan refleksi atas proses mengajar untuk memperbaiki kualitas mengajar.					

Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pelatihan	1. Lama Pelatihan	1, 2 dan 3
		2. Relevansi	4, 5, 6, 7 dan 8
		3. Penyelenggara Pelatihan	9 dan 10
		4. Tingkat Pelatihan	11, 12, 13 dan 14
Total			14

Kuesioner Pelatihan Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Lama Pelatihan						
1	Dalam tiga tahun terakhir, apakah ust/h mengikuti pelatihan setidaknya 2 kali setahun?					
2	Apakah durasi pelatihan yang ust/h ikuti dilaksanakan setidaknya dalam 3 hari?					
3	Pelatihan yang berdurasi singkat kurang memberi dampak signifikan pada kemampuan mengajar saya.					
Relevansi Pelatihan						
4	Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan materi pembelajaran di pesantren.					
5	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.					
6	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya dalam mengelola kelas.					

7	Program pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan guru di pesantren.					
8	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih percaya diri saat mengajar.					
Penyelenggara Pelatihan						
9	Pelatihan yang saya ikuti diselenggarakan oleh lembaga atau instansi yang kompeten dan terpercaya.					
10	Penyelenggara pelatihan menyediakan narasumber yang ahli dan berpengalaman di bidang pendidikan.					
Tingkat Pelatihan						
11	Saya mengikuti pelatihan guru tingkat kabupaten					
12	Saya mengikuti pelatihan guru internal di pesantren.					
13	Saya mengikuti pelatihan guru tingkat nasional.					
14	Tingkat pelatihan yang saya ikuti berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan saya dalam mengajar.					

Kisi-kisi Instrumen Pengalaman Mengajar Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pengalaman Mengajar	1. Lama Masa Kerja Guru	1, 2, 3, dan 4
		2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	5, 6, 7, 8 dan 9
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	10, 11, 12 dan 13
Total			13

Kuesioner Pengalaman Mengajar Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Lamanya Masa Kerja Guru						
1	Saya sudah mengajar selama lebih dari 2 tahun di pesantren.					
2	Semakin lama saya mengajar di pesantren, kemampuan saya meningkat.					

3	Saya mampu menerapkan berbagai strategi pembelajaran berdasarkan pengalaman saya.					
4	Menurut Anda, pengalaman mengajar Anda cukup membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran?					
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki						
5	Pengalaman mengajar membantu saya dalam memahami karakter siswa pesantren.					
6	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.					
7	Pengalaman mengajar yang saya miliki membantu saya mengatasi tantangan selama mengajar.					
8	Pengalaman mengajar membantu saya dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.					
9	Saya sangat menguasai materi pelajaran yang akan saya berikan kepada siswa.					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
10	Saya sudah terbiasa mengoperasikan peralatan pendukung pembelajaran seperti laptop dan proyektor.					
11	Saya tahu cara menyusun dan mengevaluasi nilai hasil belajar secara sistematis.					
12	Saya mampu mengelola kelas dengan baik berkat pengalaman mengajar yang saya miliki.					
13	Saya memilih berbagai jenis teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual.					

C. Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0.823	0.444	Valid	11	0.067	0.444	Valid
2	0.922	0.444	Valid	12	0.359	0.444	Tidak Valid
3	0.770	0.444	Valid	13	0.826	0.444	Valid
4	0.778	0.444	Valid	14	0.822	0.444	Valid
5	0.477	0.444	Valid	15	0.725	0.444	Valid
6	0.510	0.444	Valid	16	0.670	0.444	Valid
7	0.622	0.444	Valid	17	0.565	0.444	Valid
8	0.689	0.444	Valid	18	0.210	0.444	Tidak Valid
9	0.817	0.444	Valid	19	0.570	0.444	Valid
10	0.694	0.444	Valid	20	0.590	0.444	Valid

Pelatihan Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0.774	0.444	Valid	8	0.520	0.444	Valid
2	0.687	0.444	Valid	9	0.511	0.444	Valid
3	0.651	0.444	Valid	10	0.525	0.444	Valid
4	0.520	0.444	Valid	11	0.449	0.444	Valid
5	0.720	0.444	Valid	12	0.508	0.444	Valid
6	0.689	0.444	Valid	13	-0.182	0.444	Tidak Valid
7	0.488	0.444	Valid	14	0.685	0.444	Valid

Pengalaman Mengajar Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0.082	0.444	Tidak Valid	8	0.642	0.444	Valid
2	0.622	0.444	Valid	9	0.620	0.444	Valid
3	0.596	0.444	Valid	10	0.795	0.444	Valid
4	0.786	0.444	Valid	11	0.795	0.444	Valid
5	0.741	0.444	Valid	12	0.857	0.444	Valid
6	0.721	0.444	Valid	13	0.696	0.444	Valid
7	0.666	0.444	Valid				

D. Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Kinerja Guru

		Correlations																				TOTAL
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
P01	Pearson Correlation	1	.701**	.582	.637**	.505	.526	0.409	.568	.854**	0.361	0.000	0.164	.575	.584	.493	0.430	0.428	0.124	.619**	.652**	.823**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.011	0.004	0.033	0.025	0.092	0.014	0.000	0.141	1.000	0.516	0.013	0.011	0.037	0.075	0.076	0.623	0.006	0.003	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P02	Pearson Correlation	.701**	1	.792**	.741**	0.309	0.421	.714**	.691**	.669**	.669**	-0.094	0.282	.861**	.793**	.550	.632**	.492*	0.281	0.415	0.441	.922**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.000	0.213	0.082	0.001	0.001	0.002	0.002	0.709	0.257	0.000	0.000	0.018	0.005	0.038	0.259	0.087	0.067	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P03	Pearson Correlation	.582	.792**	1	.536	0.233	0.377	.792**	0.356	.607**	.591**	0.000	0.063	.816**	.526	.454	.707**	.488*	0.024	0.410	.529*	.770**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000		0.022	0.351	0.123	0.000	0.147	0.008	0.010	1.000	0.803	0.000	0.025	0.058	0.001	0.040	0.926	0.091	0.024	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P04	Pearson Correlation	.637**	.741**	.536*	1	0.308	0.224	0.456	.790**	.731**	.514*	-0.151	0.195	.669**	.708**	.640**	.504*	0.150	0.000	0.368	0.402	.778**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.022		0.214	0.372	0.057	0.000	0.001	0.029	0.550	0.438	0.002	0.001	0.004	0.033	0.554	1.000	0.133	0.098	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P05	Pearson Correlation	.505*	0.309	0.233	0.308	1	.531*	0.154	0.299	.562*	0.241	0.000	-0.122	0.286	0.428	.520*	0.152	0.076	-0.152	0.224	0.272	.477*
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.213	0.351	0.214		0.023	0.541	0.229	0.015	0.336	1.000	0.630	0.250	0.076	0.027	0.548	0.765	0.548	0.372	0.275	0.046
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P06	Pearson Correlation	.526*	0.421	0.377	0.224	.531*	1	0.281	0.260	.499*	0.158	-0.093	0.129	0.206	0.343	0.180	0.103	0.461	0.310	.487*	0.309	.510*
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.082	0.123	0.372	0.023		0.259	0.297	0.035	0.531	0.714	0.609	0.412	0.163	0.474	0.683	0.054	0.210	0.040	0.211	0.030
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P07	Pearson Correlation	0.409	.714**	.792**	0.456	0.154	0.281	1	0.277	0.371	.743**	-0.094	-0.113	.795**	0.340	0.344	.491*	.492*	-0.070	0.415	0.315	.622**
	Sig. (2-tailed)	0.092	0.001	0.000	0.057	0.541	0.259		0.267	0.129	0.000	0.709	0.656	0.000	0.168	0.162	0.038	0.038	0.782	0.087	0.203	0.006
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P08	Pearson Correlation	.568*	.691**	.536*	.790**	0.299	0.260	0.277	1	.571*	0.292	0.000	0.243	.474*	.843**	.481*	0.442	0.038	0.192	0.204	0.386	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.001	0.147	0.000	0.229	0.297	0.267		0.013	0.240	1.000	0.332	0.047	0.000	0.044	0.067	0.882	0.444	0.416	0.113	0.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P09	Pearson Correlation	.854**	.669**	.607**	.731**	.562*	.499*	0.371	.571*	1	0.391	0.098	0.261	.578*	.612**	.659**	.474*	0.260	0.134	.507*	.480*	.817**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.008	0.001	0.015	0.035	0.129	0.013		0.109	0.698	0.296	0.012	0.007	0.003	0.047	0.297	0.597	0.032	0.044	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P10	Pearson Correlation	0.361	.669**	.591**	.514*	0.241	0.158	.743**	0.292	0.391	1	0.098	0.091	.731**	0.389	.699**	.620*	.618**	0.158	0.355	0.175	.694**
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.002	0.010	0.029	0.336	0.531	0.000	0.240	0.109		0.698	0.719	0.001	0.110	0.001	0.006	0.006	0.531	0.148	0.488	0.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P11	Pearson Correlation	0.000	-0.094	0.000	-0.151	0.000	-0.093	-0.094	0.000	0.098	0.098	1	0.075	0.000	0.150	0.182	0.186	-0.093	0.186	0.183	0.083	0.067
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.709	1.000	0.550	1.000	0.714	0.709	1.000	0.698	0.698		0.769	1.000	0.553	0.470	0.461	0.714	0.461	0.468	0.742	0.791
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P12	Pearson Correlation	0.164	0.282	0.063	0.195	-0.122	0.129	-0.113	0.243	0.261	0.091	0.075	1	0.203	0.442	0.229	0.222	0.364	0.296	0.140	0.216	0.359
	Sig. (2-tailed)	0.516	0.257	0.803	0.438	0.630	0.609	0.656	0.332	0.296	0.719	0.769		0.418	0.066	0.360	0.377	0.137	0.234	0.581	0.390	0.143
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P13	Pearson Correlation	.575*	.861**	.816**	.669**	0.286	0.206	.795**	.474*	.578*	.731**	0.000	0.203	1	.697**	.602**	.683*	0.399	-0.054	0.360	0.389	.826**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.000	0.000	0.002	0.250	0.412	0.000	0.047	0.012	0.001	1.000	0.418		0.001	0.008	0.002	0.101	0.831	0.143	0.110	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P14	Pearson Correlation	.584*	.793**	.526*	.708**	0.428	0.343	0.340	.843**	.612**	0.389	0.150	0.442	.697**	1	.569**	.529*	0.173	0.176	0.308	.483*	.822**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.025	0.001	0.076	0.163	0.168	0.000	0.007	0.110	0.553	0.066	0.001		0.014	0.024	0.491	0.484	0.214	0.042	0.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P15	Pearson Correlation	.493*	.550*	0.454	.640**	.520*	0.180	0.344	.481*	.659**	.699**	0.182	0.229	.602**	.569**	1	.676**	0.323	0.045	0.251	0.222	.725**
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.018	0.058	0.004	0.027	0.474	0.162	0.044	0.003	0.001	0.470	0.360	0.008	0.014		0.002	0.191	0.859	0.314	0.375	0.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P16	Pearson Correlation	0.430	.632**	.707**	.504*	0.152	0.103	.491*	0.442	.474*	.620**	0.186	0.222	.683*	.529*	.676**	1	0.345	0.034	-0.034	0.371	.670**
	Sig. (2-tailed)	0.075	0.005	0.001	0.033	0.548	0.683	0.038	0.067	0.047	0.006	0.461	0.377	0.002	0.024	0.002		0.160	0.892	0.894	0.129	0.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P17	Pearson Correlation	0.428	.492*	.488*	0.150	0.076	0.461	.492*	0.038	0.260	.618**	-0.093	0.364	0.399	0.173	0.323	0.345	1	0.253	.575*	0.413	.565*
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.038	0.040	0.554	0.765	0.054	0.038	0.882	0.297	0.006	0.714	0.137	0.101	0.491	0.191	0.160		0.310	0.013	0.088	0.014
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P18	Pearson Correlation	0.124	0.281	0.024	0.000	-0.152	0.310	-0.070	0.192	0.134	0.158	0.186	0.296	-0.054	0.176	0.045	0.034	0.253	1	0.147	-0.248	0.210
	Sig. (2-tailed)	0.623	0.259	0.926	1.000	0.548	0.210	0.782	0.444	0.597	0.531	0.461	0.234	0.831	0.484	0.859	0.892	0.310		0.560	0.322	0.402
	N	18	18	18																		

Pelatihan Guru

		Correlations														
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1														
	Sig. (2-tailed)		.705**	0.283	.538*	.655**	0.350	0.203	.494*	0.299	.509*	0.144	0.465	-0.434	.584*	.774**
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P02	Pearson Correlation		1													
	Sig. (2-tailed)			0.458	0.152	0.385	0.438	0.040	0.202	.614**	.478*	0.128	.542*	-.523*	.527*	.687**
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P03	Pearson Correlation			1												
	Sig. (2-tailed)				0.548	0.115	0.069	0.874	0.421	0.007	0.045	0.613	0.020	0.026	0.025	0.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P04	Pearson Correlation				1											
	Sig. (2-tailed)					0.548	0.546		0.115	0.176		0.115	0.176		0.115	0.176
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P05	Pearson Correlation					1										
	Sig. (2-tailed)						0.593**	0.085	0.412	.526*	-0.239	.498*	-0.142	0.409	-0.205	0.249
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P06	Pearson Correlation						1									
	Sig. (2-tailed)							0.382	-0.017	.614**	0.141	.547*	0.046	0.166	0.332	.689**
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P07	Pearson Correlation							1								
	Sig. (2-tailed)								0.261	0.111	0.139	0.432	0.079	0.118	-0.041	.488*
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P08	Pearson Correlation								1							
	Sig. (2-tailed)									0.296	0.661	0.582	0.074	0.756	0.642	0.872
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P09	Pearson Correlation									1						
	Sig. (2-tailed)										0.856	0.086	0.185	0.926	0.258	0.030
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P10	Pearson Correlation										1					
	Sig. (2-tailed)											0.788	0.285	0.130	0.316	0.025
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P11	Pearson Correlation											1				
	Sig. (2-tailed)												0.708	0.467	0.644	0.061
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P12	Pearson Correlation												1			
	Sig. (2-tailed)													0.016	0.140	0.031
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P13	Pearson Correlation													1		
	Sig. (2-tailed)														0.447	0.470
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P14	Pearson Correlation														1	
	Sig. (2-tailed)															0.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation															1
	Sig. (2-tailed)															
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

Pengalaman Mengajar Guru

		Correlations															
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL	
P01	Pearson Correlation	1	.705**	0.283	.538*	.655**	0.350	0.203	.494*	0.299	.509*	0.144	0.465	-0.434	.584*	.774**	
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.255	0.021	0.003	0.155	0.419	0.037	0.227	0.031	0.568	0.052	0.072	0.011	0.000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P02	Pearson Correlation	.705**	1	0.458	0.152	0.385	0.438	0.040	0.202	.614**	.478*	0.128	.542*	-.523*	.527*	.687**	
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.056	0.548	0.115	0.069	0.874	0.421	0.007	0.045	0.613	0.020	0.026	0.025	0.002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P03	Pearson Correlation	0.283	0.458	1	0.152	0.334	.712**	0.152	0.152	0.458	0.175	0.152	0.242	0.012	.589*	.651**	
	Sig. (2-tailed)	0.255	0.056		0.546	0.176	0.001	0.547	0.546	0.056	0.489	0.546	0.333	0.333	0.964	0.010	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P04	Pearson Correlation	.538*	0.152	0.152	1	.593**	0.085	0.412	.526*	-.239*	.498*	-0.142	0.409	-0.205	0.249	.520*	
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.548	0.546		0.010	0.736	0.089	0.025	0.340	0.036	0.575	0.092	0.415	0.320	0.027	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P05	Pearson Correlation	.655**	0.385	0.334	.593**	1	0.312	.525*	0.401	0.008	.606**	0.256	0.215	-0.360	.523*	.720**	
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.115	0.176	0.010		0.207	0.025	0.099	0.973	0.008	0.305	0.393	0.142	0.026	0.001	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P06	Pearson Correlation	0.350	0.438	.712**	0.085	0.312	1	0.382	-0.017	.614**	0.141	.547*	0.046	0.166	0.332	.689**	
	Sig. (2-tailed)	0.155	0.069	0.001	0.736	0.207		0.117	0.946	0.007	0.575	0.019	0.857	0.509	0.178	0.002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P07	Pearson Correlation	0.203	0.040	0.152	0.412	.525*	0.382	1	0.261	0.111	0.139	0.432	0.079	0.118	-0.041	.488*	
	Sig. (2-tailed)	0.419	0.874	0.547	0.089	0.025	0.117		0.296	0.661	0.582	0.074	0.756	0.642	0.872	0.040	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P08	Pearson Correlation	.494*	0.202	0.152	.526*	0.401	-0.017	0.261	1	-0.139	0.330	0.018	0.409	-0.205	.577*	.520*	
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.421	0.546	0.025	0.099	0.946	0.296		0.583	0.182	0.944	0.092	0.415	0.012	0.027	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P09	Pearson Correlation	0.299	.614**	0.458	-0.239*	0.008	.614**	0.111	-0.139	1	0.046	0.416	0.327	0.024	0.282	.511*	
	Sig. (2-tailed)	0.227	0.007	0.056	0.340	0.973	0.007	0.661	0.583		0.856	0.086	0.185	0.926	0.258	0.030	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P10	Pearson Correlation	.509*	.478*	0.175	.498*	.606**	0.141	0.139	0.330	0.046	1	-0.068	0.267	-0.371	0.251	.525*	
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.045	0.489	0.036	0.008	0.575	0.582	0.182	0.856		0.788	0.285	0.130	0.316	0.025	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P11	Pearson Correlation	0.144	0.128	0.152	-0.142	0.256	.547*	0.432	0.018	0.416	-0.068	1	0.095	0.183	0.117	0.449	
	Sig. (2-tailed)	0.568	0.613	0.546	0.575	0.305	0.019	0.074	0.944	0.086	0.788		0.708	0.467	0.644	0.061	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P12	Pearson Correlation	0.465	.542*	0.242	0.409	0.215	0.046	0.079	0.409	0.327	0.267	0.095	1	-.557*	0.362	.508*	
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.020	0.333	0.092	0.393	0.857	0.756	0.092	0.185	0.285	0.708		0.016	0.140	0.031	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P13	Pearson Correlation	-0.434	-.523*	0.012	-0.205	-0.360	0.166	0.118	-0.205	0.024	-0.371	0.183	-.557*	1	-0.191	-0.182	
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.026	0.964	0.415	0.142	0.509	0.642	0.415	0.926	0.130	0.467	0.016		0.447	0.470	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P14	Pearson Correlation	.584*	.527*	.589*	0.249	.523*	0.332	-0.041	.577*	0.282	0.251	0.117	0.362	-0.191	1	.685**	
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.025	0.010	0.320	0.026	0.178	0.872	0.012	0.258	0.316	0.644	0.140	0.447		0.002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	.774**	.687**	.651**	.520*	.720**	.689**	.488*	.520*	.511*	.525*	0.449	.508*	-0.182	.685**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.003	0.027	0.001	0.002	0.040	0.027	0.030	0.025	0.061	0.031	0.470	0.002		
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

E. Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Guru

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
P01	73.0556	126.644	0.782		0.913
P02	73.0000	128.235	0.893		0.911
P03	73.1111	131.163	0.749		0.914
P04	73.3333	127.647	0.719		0.914
P05	73.0000	138.824	0.398		0.921
P06	72.8333	136.382	0.472		0.920
P07	73.0000	134.235	0.587		0.917
P08	72.9444	132.761	0.637		0.916
P09	72.9444	130.761	0.796		0.913
P10	73.0556	133.467	0.654		0.916
P11	73.0000	146.000	0.057		0.926
P12	73.4444	138.497	0.281		0.925
P13	73.3889	128.958	0.787		0.913
P14	73.3889	126.134	0.777		0.913
P15	73.2222	131.830	0.679		0.915
P16	73.5000	133.088	0.632		0.916
P17	73.5556	135.438	0.518		0.919
P18	72.8333	143.324	0.146		0.926
P19	73.0556	134.879	0.535		0.919
P20	73.3333	133.529	0.539		0.919

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	18	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.921	0.920	20

Pelatihan Guru

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
P01	48.1111	48.928	0.701	0.913	0.778
P02	48.1667	51.912	0.607	0.918	0.789
P03	47.7778	51.007	0.545	0.881	0.793
P04	47.8889	54.222	0.405	0.913	0.804
P05	47.8333	50.853	0.642	0.987	0.785
P06	48.0000	52.000	0.610	0.944	0.789
P07	47.0556	57.232	0.417	0.958	0.805
P08	47.8889	54.222	0.405	0.944	0.804
P09	47.6111	54.722	0.402	0.831	0.804
P10	47.4444	55.203	0.430	0.917	0.802
P11	48.5556	54.497	0.300	0.910	0.816
P12	47.5556	56.144	0.423	0.932	0.803
P13	50.0556	65.585	-0.290	0.939	0.846
P14	47.7222	54.095	0.625	0.972	0.792

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	18	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.813	0.813	14

Pengalaman Mengajar Guru

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
P01	46.4444	73.203	-0.091	0.756	0.914
P02	46.1667	66.265	0.569	0.936	0.867
P03	46.5556	65.556	0.530	0.898	0.868
P04	46.6667	61.529	0.739	0.865	0.857
P05	46.6111	62.487	0.688	0.923	0.860
P06	46.5000	63.441	0.668	0.892	0.862
P07	46.8333	60.971	0.577	0.825	0.865
P08	46.4444	62.614	0.560	0.808	0.866
P09	46.3889	64.958	0.554	0.925	0.867
P10	46.6667	60.000	0.743	0.887	0.855
P11	46.7222	57.507	0.730	0.855	0.855
P12	46.7222	59.389	0.821	0.976	0.851
P13	47.2778	60.095	0.611	0.742	0.863

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	18	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.875	0.894	13

F. Lampiran 6 Uji Lapangan

Instrumen Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Kinerja Guru	1. Pengetahuan	1 dan 2
		2. Keterampilan	3 dan 4
		3. Sistem penempatan dan unit variasi	5 dan 6
		4. Pengalaman	7 dan 8
		5. Kemampuan Praktis	9 dan 10
		6. Kualifikasi	11
		7. Hasil Pekerjaan	12, 13, 14 dan 15
		8. Pengembangan	16, 17, dan 18
Total			18

Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap materi pelajaran yang saya ajarkan.					
2	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh santri.					
Keterampilan						
3	Saya dapat mengelola kelas dengan strategi yang bervariasi dan efektif.					
4	Saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai untuk mendukung proses belajar.					
Sistem penempatan dan unit variasi						
5	Saya siap ditempatkan di unit atau kelas mana pun sesuai kebutuhan lembaga.					
6	Saya menerima tugas tambahan selain tugas utama mengajar.					
Pengalaman						

7	Pengalaman saya selama ini membantu saya dalam mengatasi masalah pembelajaran.					
8	Saya telah banyak menghadapi berbagai karakter santri sehingga bisa menyesuaikan strategi mengajar.					
Kemampuan Praktis						
9	Saya dapat mengaplikasikan teori-teori pembelajaran dalam praktik mengajar di kelas.					
10	Saya terbiasa menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum mengajar.					
Kualifikasi						
11	Saya memenuhi syarat pendidikan minimal yang ditentukan oleh lembaga.					
Hasil Pekerjaan						
12	Hasil penilaian santri yang saya ajar menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu.					
13	Pimpinan memberikan penilaian baik atas kinerja saya sebagai guru.					
14	Saya selalu mencatat dan mengevaluasi hasil pembelajaran setiap akhir pertemuan.					
15	Saya melaporkan hasil belajar santri kepada wali santri atau lembaga secara berkala.					
Pengembangan						
16	Saya mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, atau workshop pendidikan secara rutin.					
17	Saya belajar dan mengembangkan diri dari berbagai sumber, baik cetak maupun digital.					
18	Saya selalu melakukan refleksi atas proses mengajar untuk memperbaiki kualitas mengajar.					

Instrumen Pelatihan Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pelatihan	1. Lama Pelatihan	1, 2 dan 3
		2. Relevansi	4, 5, 6, 7 dan 8
		3. Penyelenggara Pelatihan	9 dan 10
		4. Tingkat Pelatihan	11, 12, dan 14
Total			13

Kuesioner Pelatihan Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Lama Pelatihan						
1	Dalam tiga tahun terakhir, apakah ust/h mengikuti pelatihan setidaknya 2 kali setahun?					
2	Apakah durasi pelatihan yang ust/h ikuti dilaksanakan setidaknya dalam 3 hari?					
3	Pelatihan yang berdurasi singkat kurang memberi dampak signifikan pada kemampuan mengajar saya.					
Relevansi Pelatihan						
4	Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan materi pembelajaran di pesantren.					
5	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.					
6	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya dalam mengelola kelas.					
7	Program pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan guru di pesantren.					
8	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih percaya diri saat mengajar.					
Penyelenggara Pelatihan						
9	Pelatihan yang saya ikuti diselenggarakan oleh lembaga atau instansi yang kompeten dan terpercaya.					
10	Penyelenggara pelatihan menyediakan narasumber yang ahli dan berpengalaman di bidang pendidikan.					
Tingkat Pelatihan						

11	Saya mengikuti pelatihan guru tingkat kabupaten					
12	Saya mengikuti pelatihan guru internal di pesantren.					
14	Tingkat pelatihan yang saya ikuti berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan saya dalam mengajar.					

Instrumen Pengalaman Mengajar Guru

No	Variabel	Indikator	No item
1	Pengalaman Mengajar	1. Lama Masa Kerja Guru	1, 2, dan 3
		2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	4, 5, 6, 7, dan 8
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	9, 10, 11 dan 12
Total			12

Kuesioner Pengalaman Mengajar Guru

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	K	P	TP
Lamanya Masa Kerja Guru						
1	Semakin lama saya mengajar di pesantren, kemampuan saya meningkat.					
2	Saya mampu menerapkan berbagai strategi pembelajaran berdasarkan pengalaman saya.					
3	Menurut Anda, pengalaman mengajar Anda cukup membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran?					
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki						
4	Pengalaman mengajar membantu saya dalam memahami karakter siswa pesantren.					
5	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.					
6	Pengalaman mengajar yang saya miliki membantu saya mengatasi tantangan selama mengajar.					

7	Pengalaman mengajar membantu saya dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.					
8	Saya sangat menguasai materi pelajaran yang akan saya berikan kepada siswa.					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
9	Saya sudah terbiasa mengoperasikan peralatan pendukung pembelajaran seperti laptop dan proyektor.					
10	Saya tahu cara menyusun dan mengevaluasi nilai hasil belajar secara sistematis.					
11	Saya mampu mengelola kelas dengan baik berkat pengalaman mengajar yang saya miliki.					
12	Saya memilih berbagai jenis teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual.					

G. Lampiran 7 Data Hasil Uji Lapangan

Kinerja Guru

Kode	Nilai	Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	77	R.17	59	R.33	67
R.02	73	R.18	90	R.34	89
R.03	61	R.19	65	R.35	80
R.04	83	R.20	69	R.36	83
R.05	72	R.21	57	R.37	76
R.06	78	R.22	60	R.38	80
R.07	81	R.23	71	R.39	87
R.08	65	R.24	58	R.40	50
R.09	75	R.25	75	R.41	64
R.10	83	R.26	90	R.42	90
R.11	90	R.27	83	R.43	73
R.12	70	R.28	78	R.44	61
R.13	82	R.29	66	R.45	41
R.14	80	R.30	61	R.46	63
R.15	59	R.31	72	R.47	36
R.16	74	R.32	68		

Pelatihan Guru

Kode	Nilai	Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	49	R.17	29	R.33	35
R.02	48	R.18	44	R.34	59
R.03	51	R.19	42	R.35	54
R.04	51	R.20	50	R.36	60
R.05	53	R.21	47	R.37	52
R.06	47	R.22	41	R.38	57
R.07	51	R.23	42	R.39	57
R.08	55	R.24	51	R.40	37
R.09	53	R.25	54	R.41	36
R.10	56	R.26	53	R.42	52
R.11	59	R.27	52	R.43	44
R.12	54	R.28	40	R.44	47
R.13	56	R.29	55	R.45	30
R.14	52	R.30	48	R.46	44
R.15	27	R.31	47	R.47	35
R.16	51	R.32	36		

Pengalaman Mengajar Guru

Kode	Nilai	Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	58	R.17	41	R.33	43
R.02	54	R.18	58	R.34	60
R.03	45	R.19	45	R.35	55
R.04	50	R.20	44	R.36	59
R.05	51	R.21	38	R.37	54
R.06	57	R.22	49	R.38	58
R.07	46	R.23	51	R.39	55
R.08	46	R.24	39	R.40	38
R.09	53	R.25	51	R.41	35
R.10	53	R.26	58	R.42	60
R.11	60	R.27	60	R.43	48
R.12	51	R.28	50	R.44	46
R.13	50	R.29	49	R.45	29
R.14	53	R.30	55	R.46	44
R.15	36	R.31	52	R.47	27
R.16	52	R.32	46		

H. Lampiran 8 Deskriptif Data

Hasil Uji Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA	47	36.00	90.00	71.5957	12.45629
Valid N (listwise)	47				

Analisis Butir Pernyataan Kinerja Guru (Y)

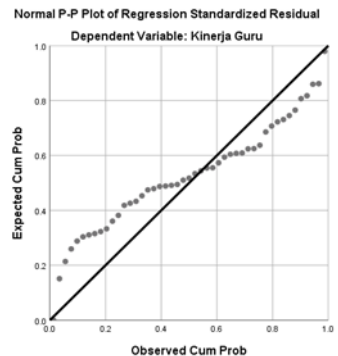
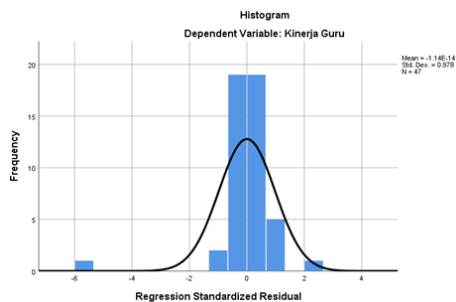
No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap materi pelajaran yang saya ajarkan.	194	83%	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh santri.	196	83%	Sangat Tinggi
3	Saya dapat mengelola kelas dengan strategi yang bervariasi dan efektif.	190	81%	Sangat Tinggi
4	Saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai untuk mendukung proses belajar.	188	80%	Sangat Tinggi
5	Saya siap ditempatkan di unit atau kelas mana pun sesuai kebutuhan lembaga.	193	82%	Sangat Tinggi
6	Saya menerima tugas tambahan selain tugas utama mengajar.	215	91%	Sangat Tinggi

7	Pengalaman saya selama ini membantu saya dalam mengatasi masalah pembelajaran.	198	84%	Sangat Tinggi
8	Saya telah banyak menghadapi berbagai karakter santri sehingga bisa menyesuaikan strategi mengajar.	204	87%	Sangat Tinggi
9	Saya dapat mengaplikasikan teori-teori pembelajaran dalam praktik mengajar di kelas.	191	81%	Sangat Tinggi
10	Saya terbiasa menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum mengajar.	185	79%	Sangat Tinggi
11	Saya memenuhi syarat pendidikan minimal yang ditentukan oleh lembaga.	189	80%	Sangat Tinggi
12	Hasil penilaian santri yang saya ajar menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu.	183	78%	Sangat Tinggi
13	Pimpinan memberikan penilaian baik atas kinerja saya sebagai guru.	163	69%	Tinggi
14	Saya selalu mencatat dan mengevaluasi hasil pembelajaran setiap akhir pertemuan.	167	71%	Tinggi

15	Saya melaporkan hasil belajar santri kepada wali santri atau lembaga secara berkala.	165	70%	Tinggi
16	Saya mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, atau workshop pendidikan secara rutin.	153	65%	Tinggi
17	Saya belajar dan mengembangkan diri dari berbagai sumber, baik cetak maupun digital.	194	83%	Sangat Tinggi
18	Saya selalu melakukan refleksi atas proses mengajar untuk memperbaiki kualitas mengajar.	197	84%	Sangat Tinggi

Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	36-45	2	4%
2	46-55	1	2%
3	56-65	12	26%
4	66-75	13	28%
5	76-85	13	28%
6	86-90	6	13%



Hasil Uji Deskriptif Pelatihan Guru (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN	47	27.00	60.00	47.7234	8.31108
Valid N (listwise)	47				

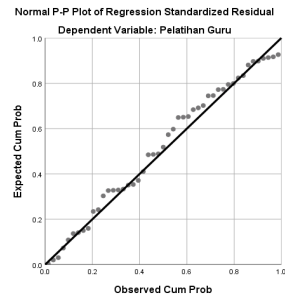
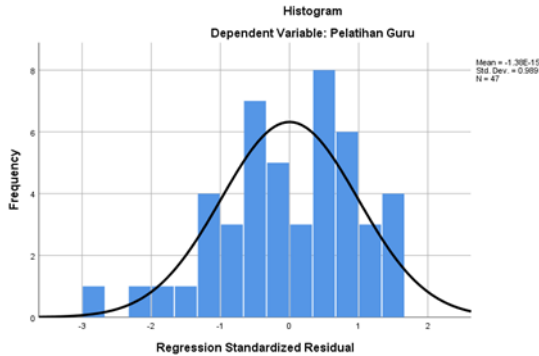
Analisis Butir Pernyataan Pelatihan Guru (X1)

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Dalam tiga tahun terakhir, apakah ust/h mengikuti pelatihan setidaknya 2 kali setahun?	147	63%	Tinggi
2	Apakah durasi pelatihan yang ust/h ikuti dilaksanakan setidaknya dalam 3 hari?	140	60%	Tinggi
3	Pelatihan yang berdurasi singkat kurang memberi dampak signifikan pada kemampuan mengajar saya.	134	57%	Tinggi
4	Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan materi pembelajaran di pesantren.	187	80%	Sangat Tinggi
5	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.	190	81%	Sangat Tinggi
6	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya dalam mengelola kelas.	193	82%	Sangat Tinggi

7	Program pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan guru di pesantren.	202	86%	Sangat Tinggi
8	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih percaya diri saat mengajar.	189	80%	Sangat Tinggi
9	Pelatihan yang saya ikuti diselenggarakan oleh lembaga atau instansi yang kompeten dan terpercaya.	191	81%	Sangat Tinggi
10	Penyelenggara pelatihan menyediakan narasumber yang ahli dan berpengalaman di bidang pendidikan.	204	87%	Sangat Tinggi
11	Saya mengikuti pelatihan guru tingkat kabupaten	85	36%	Sedang
12	Saya mengikuti pelatihan guru internal di pesantren.	195	83%	Sangat Tinggi
13	Tingkat pelatihan yang saya ikuti berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan saya dalam mengajar.	186	79%	Sangat Tinggi

Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru (X1)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	27-36	7	15%
2	37-46	8	17%
3	47-56	27	57%
4	57-60	5	11%



Hasil Uji Deskriptif Pengalaman Mengajar Guru (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENGALAMAN MENGAJAR	47	27.00	60.00	49.1915	8.10700
Valid N (listwise)	47				

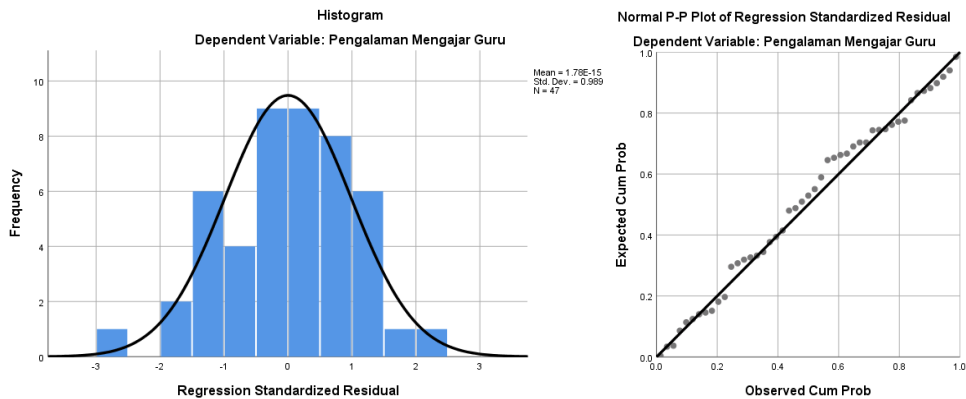
Analisis Butir Pernyataan Pengalaman Mengajar Guru (X2)

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Semakin lama saya mengajar di pesantren, kemampuan saya meningkat.	209	89%	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menerapkan berbagai strategi pembelajaran berdasarkan pengalaman saya.	194	83%	Sangat Tinggi
3	Menurut Anda, pengalaman mengajar Anda cukup membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran?	197	84%	Sangat Tinggi
4	Pengalaman mengajar membantu saya dalam memahami karakter siswa pesantren.	210	89%	Sangat Tinggi

5	Pelatihan yang saya ikuti memberikan solusi praktis untuk tantangan mengajar di pesantren.	194	83%	Sangat Tinggi
6	Pengalaman mengajar yang saya miliki membantu saya mengatasi tantangan selama mengajar.	200	85%	Sangat Tinggi
7	Pengalaman mengajar membantu saya dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.	188	80%	Sangat Tinggi
8	Saya sangat menguasai materi pelajaran yang akan saya berikan kepada siswa.	202	86%	Sangat Tinggi
9	Saya sudah terbiasa mengoperasikan peralatan pendukung pembelajaran seperti laptop dan proyektor.	163	69%	Tinggi
10	Saya tahu cara menyusun dan mengevaluasi nilai hasil belajar secara sistematis.	183	78%	Sangat Tinggi
11	Saya mampu mengelola kelas dengan baik berkat pengalaman mengajar yang saya miliki.	197	84%	Sangat Tinggi
12	Saya memilih berbagai jenis teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual.	175	74%	Tinggi

Hasil Distribusi Frekuensi Pengalaman Mengajar Guru (X2)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	27-36	4	9%
2	37-46	13	28%
3	47-56	20	43%
4	57-60	10	21%



I. Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.55
	Std. Deviation	7.661
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.056
	Negative	-0.083
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pelatihan Guru (X1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.85
	Std. Deviation	9.713
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.083
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengalaman Mengajar Guru (X2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman Mengajar Guru
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.19
	Std. Deviation	8.107
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.091
	Negative	-0.114
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

J. Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.677	1.087		60.405	0.000
	Pelatihan Guru	-0.563	0.014	-0.714	-39.187	0.000
	Pengalaman Mengajar Guru	0.702	0.017	0.743	40.745	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660.358	2	1330.179	1490.818	.000 ^b
	Residual	39.259	44	0.892		
	Total	2699.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	0.985	0.985	0.945

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan Guru *	Between Groups	(Combined)	2251.207	22	102.328	1.176	0.348
		Linearity	22.418	1	22.418	0.258	0.616
		Deviation from Linearity	2228.789	21	106.133	1.219	0.318
Pengalaman Mengajar Guru		Within Groups	2088.750	24	87.031		
		Total	4339.957	46			

Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	110.809	10.207		10.857	0.000
	Kinerja Guru	-0.838	0.142	-0.661	-5.907	0.000

a. Dependent Variable: Pelatihan Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1895.536	1	1895.536	34.895	.000 ^b
	Residual	2444.421	45	54.320		
	Total	4339.957	46			

a. Dependent Variable: Pelatihan Guru

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	0.437	0.424	7.370

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Pelatihan Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelatihan Guru	Between Groups	(Combined)	1939.867	27	71.847	1.797	0.095
		Linearity	1179.095	1	1179.095	29.487	0.000
		Deviation from Linearity	760.772	26	29.260	0.732	0.773
	Within Groups		759.750	19	39.987		
	Total		2699.617	46			

Pengaruh Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3.156	8.202		-0.385	0.702
Kinerja Guru	0.732	0.114	0.691	6.418	0.000

a. Dependent Variable: Pengalaman Mengajar Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444.912	1	1444.912	41.195	.000 ^b
	Residual	1578.365	45	35.075		
	Total	3023.277	46			

a. Dependent Variable: Pengalaman Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	0.478	0.466	5.922

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Pengalaman Mengajar Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pengalaman Mengajar Guru	Between Groups (Combined)	1988.950	22	90.407	3.053	0.005
	Linearity	1290.226	1	1290.226	43.572	0.000
	Deviation from Linearity	698.725	21	33.273	1.124	0.389
Within Groups		710.667	24	29.611		
Total		2699.617	46			

K. Lampiran 11 Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Pelatihan Guru	Pengalaman Mengajar Guru	Kinerja Guru
Pelatihan Guru	Pearson Correlation	1	0.072	-.661**
	Sig. (2-tailed)		0.631	0.000
	N	47	47	47
Pengalaman Mengajar Guru	Pearson Correlation	0.072	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	0.631		0.000
	N	47	47	47
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-.661**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	47	47	47

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

L. Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65.677	1.087		60.405	0.000
	Pelatihan Guru	-0.563	0.014	-0.714	-39.187	0.000
	Pengalaman Mengajar Guru	0.702	0.017	0.743	40.745	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660.358	2	1330.179	1490.818	.000 ^b
	Residual	39.259	44	0.892		
	Total	2699.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	0.985	0.985	0.945

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Mengajar Guru, Pelatihan Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Universitas
Darunnajah



M. Lampiran 13 Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

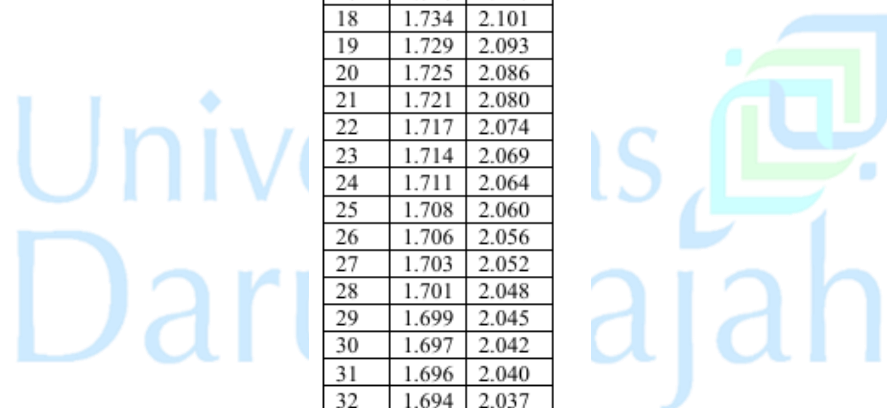
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

U
D



N. Lampiran 14 Tabel T

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007



O. Lampiran 15 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

P. Lampiran 16 Persetujuan Penelitian

Universitas
Darunnajah

Rooted in Tradition, Leading in Education

UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA
ISLAM PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
(MPI)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

NAMA : Maulani Khairun Nisa
NIM/NIRM : 21021111
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam

JUDUL SKRIPSI

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3
2. Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Minat Belajar Siswa di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Ustadz. Idham, M.Pd

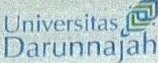
Jakarta,
29 Desember 2023

Dosen Pembimbing Akademik



K.H. Busthomi Ibrohim, M.Ag, Ph.D

Q. Lampiran 17 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal


Universitas Darunnajah
Routed in Tradition, Leading in Education

**UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**

PERSETUJUAN KELAYAKAN SEMINAR PROPOSAL

NAMA : Maulani Khairun Nisa
NIM/NIRM : 21021111
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam

JUDUL SKRIPSI
Pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di Pesantren putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang, Banten.

Jakarta, 15 Juni 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing Akademik

(.....)

(.....)

R. Lampiran 18 Pengesahan Proposal



Rooted in Tradition, Leading in Education

**UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**

PENGESAHAN PROPOSAL

NAMA : MAULANI KHAIRUN NISA
NIM/NIRM : 21021111
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
**JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU DI PESANRTREN PUTRI
AL-MANSHUR DARUNNAJAH 3 SERANG BANTEN**

NO	NAMA PENGUJI	TGL PENGESAHAN	TANDA TANGAN
1	Ust. H. Mastur., M.M.	10 Mei 2025	
2	Usth. Mutmainah, M.M.	10 Mei 2025	

Menyetujui untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi

S. Lampiran 19 Surat Keterangan Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1
Nomor : 305/UDN.FAI/B/V/2025
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

- MENIMBANG:**
1. Bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 2. Bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai 12 Mei 2025 mengangkat saudara :

1. Busthomi Ibrohim, M.Ag., Ph.D.
2. Rika Handayani, M.Pd.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Maulani Khairun Nisa
NIM/NIMKO : 21021111
Judul Skripsi : *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang Banten*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 12 Mei 2025



Dua Fatma, M.Ed., Ph.D.

NIDN 2128097801



Fakultas
Agama Islam

Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

rektorat@darunnajah.ac.id
Telp 021-2254-4277
www.darunnajah.ac.id

T. Lampiran 20 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Maulani Khairun Nisa
NIM : 21021111
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Agama Islam
Persentase Plagiasi : 30%

Cek plagiasi 2.docx

ORIGINALITY REPORT

30% SIMILARITY INDEX	28% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

Jakarta, 25 Agustus 2025

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)



UPT Perpustakaan

Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

rekorat@darunnajah.ac.id
Telp 021-2254-4277
www.darunnajah.ac.id

U. Lampiran 21 Surat Pernyataan Penelitian


**PONDOK PESANTREN AL-MANSHUR
DARUNNAJAH 3**

Jalan Palka Km. 07, Pabuaran, Serang, Banten 42163

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telp. / Fax. : 0254.250950

Website : almanshur.darunnajah.com

E-Mail : almanshurdn3@yahoo.co.id

: almanshurdn3@gmail.com

Facebook : Ponpes Almanshur Darunnajah

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 061/DN-3/VIII/2025

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Nur Ali Saputra, S.Th.I, M.Pd.**

Alamat : Jl. Palka Km. 07 Pabuaran Serang Banten 42163

Jabatan : Pimpinan Pondok Pesantren Al-Manshur Darunnajah 3

Menerangkan sebenarnya bahwa :

Nama : **Maulani Khairun Nisa**

NIM : 21021111

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Kampus : Universitas Darunnajah

Adalah benar-benar telah melaksanakan Penelitian di Pondok Pesantren Al-Manshur Darunnajah3 Pabuaran Tahun Pelajaran 2024-2025 terhitung sejak 15 Juni 2024 s.d 16 Agustus 2025 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3, Serang, Banten.”**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pabuaran, 16 Agustus 2025



Nur Ali Saputra, S.Th.I, M.Pd.
Pimpinan Pesantren

V. Lampiran 22 Portofolio



1. Nama: Maulani Khairun Nisa
2. Tempat, Tanggal Lahir: Purbalingga, 29 Desember 2001
3. Alamat: Jl. AMD Babakan, Kabupaten Bogor
4. Riwayat Pendidikan:
 - a. SDIT Bina Insan Mandiri (2009-2010)
 - b. SD Negeri 01 Ciseeng (2010-2014)
 - c. SMPIT Dinamika Umat, Bogor (2014-2017)
 - d. Pesantren Darunnajah 2 Cipining (2017-2021).
 - e. Universitas Darunnajah Jakarta (2021-sekarang)

Universitas
Darunnajah