

"PENGARUH PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA YAYASAN BUDI BAKTI KEUSKUPAN SIBOLGA"

by Zebua Alirahmat

Submission date: 12-Nov-2023 08:43PM (UTC-0500)

Submission ID: 2225924060

File name: ALIRAHMAT_ZEBUA.docx (511.21K)

Word count: 13224

Character count: 76818

**PENGARUH PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK
TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA YAYASAN
BUDI BAKTI KEUSKUPAN SIBOLGA**

SKRIPSI



Oleh:

ALIRAHMAT ZEBUA

NIM. 2318029

16
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kehidupan manusia dalam rangka mencapai cita-cita dan tujuan yang diharapkan karena itu pendidikan harus dilaksanakan sebaik mungkin dengan mengarahkan berbagai faktor yang menunjang, terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Guru merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pendidikan. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan pembelajaran yang baik dan harus mampu mengelola sumber yang ada, menyusun perencanaan, dan mampu meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap peserta didik sehingga terciptanya pembelajaran yang baik. Dalam Pasal 1 undang-undang 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merumuskan bahwa Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan belajar dengan dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya. Untuk memiliki kekuatan yang spiritual keagamaan, pendalaman diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan pendidikan ialah perubahan-perubahan yang diharapkan terjadi pada subyek didik setelah mengalami proses pendidikan. Perubahan perubahan itu antara lain perubahan pada tingkah laku individu, kehidupan pribadi individu maupun kehidupan masyarakat dan alam sekitarnya di mana individu itu hidup. Adapun tujuan atau cita-cita pendidikan antara satu negara dengan negara lain itu memiliki perbedaan-perbedaan. Perlu dipahami bahwa tujuan pendidikan merupakan masalah yang sangat fundamental dalam pelaksanaan pendidikan. Hal ini karena dari dasar pendidikan inilah yang akan menentukan corak dan isi pendidikan, dan dari tujuan pendidikan itu juga akan menentukan ke arah mana anak didik akan

diarahkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuannya.

Dalam lembaga pendidikan, keberhasilan tujuan pendidikan tentu saja bergantung pada sumber daya manusianya. Secara khusus pendidik dan pelatih merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan langsung dalam terwujudnya tujuan pendidikan. Pendidik sedang dan berkomitmen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Guru atau pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya, berusaha mengembangkan berbagai kemungkinan yang dimiliki peserta didik tersebut. Guru merupakan orang yang paling berpengaruh terhadap siswanya, di sekolah guru merupakan role model atau panutan bagi siswanya.

Menurut Djamarah (2015:280), guru adalah orang yang memberikan informasi kepada siswa atau tenaga profesional yang memungkinkan siswa merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan permasalahan yang dihadapinya. Dalam Bab 14 Undang-Undang Tahun 2005 Ayat 1 tentang Guru dan Pendidik disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya melatih, mengajar, memimpin, membimbing, melatih, menilai, dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, dasar pendidikan dan pendidikan menengah. Guru yang berkualitas dan cakap merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan bermutu. Pekerjaan seorang guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap pembelajaran dan prestasi siswa. Guru yang berkualitas dan efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang baik, memotivasi siswa dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelatih. Tugas

pendidik tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga melibatkan perencanaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, penilaian, dan tugas administratif lainnya. Dalam konteks ini, perencanaan tenaga pendidik yang efektif dapat membantu pendidik mengorganisir dan mengelola tugas-tugas dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penerapan manajemen tenaga pendidik yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Nurlindah, dkk., 2020)

⁴ Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) atau *Human Resources Planning* merupakan merencanakan SDM agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan (Widajanti, 2012; 105-114). Dalam proses PSDM menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. PSDM dilakukan oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Rencana kegiatan akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencana mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam perencanaan ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol dalam melaksanakan rencana yang ditetapkan. Tanpa rencana dan dukungan oleh sumber daya manusia, maka kontrol tidak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana yang tepat tidak dapat diketahui, sehingga lembaga pendidikan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang bila hanya berjalan sendiri-sendiri. Oleh karena itu, diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia pendidikan langkah-langkah untuk lebih menjamin bahwa tersedianya SDM yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan (Ritawati, 2015; 109- 123).

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Perencanaan dianggap penting karena akan menjadi

penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian suatu kerja akan berantakan dan tidak terarah jika tidak ada perencanaan yang matang, perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap kinerja dan ketercapaian tujuan lembaga atau organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Dalam mencapai tujuan organisasi tentu adanya yang namanya kinerja, kinerja pendidik merupakan proses pembelajaran dalam upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh Pendidik sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja Pendidik merupakan persepsi Pendidik terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Untuk menciptakan kinerja pendidik tentu saja ada hal yang harus diperhatikan yaitu penempatan pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Seorang pendidik yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada pendidik yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Akibatnya kinerja Tenaga pendidik pun tak jauh dari tugas pokok, dan fungsi serta tata aturan. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, Pendidik juga selalu berlandaskan kepada, surat tugas, dan sejenisnya.

Dalam lembaga pendidikan, tentu ada perencanaan tenaga pendidik guna untuk perkembangan dan kemajuan lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan tenaga pendidik sebagai pemeran aktif dalam mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan tenaga pendidik yang

baik, mulai dari kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik tentunya akan memengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Seperti halnya pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga yaitu SD RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar, yang dimana tenaga pendidik di SD RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar ada banyak pendidik atau guru yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidik, seperti pendidik yang memiliki keahlian di bidang matematika tetapi mengajar dengan mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) sehingga tenaga pendidik bekerja tidak efektif dan efisien karena kurangnya kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan yang di tempatkan. Penelitian tentang pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik penting dilakukan karena beberapa alasan, di antaranya (1) perencanaan tenaga pendidik yang baik dapat membantu memastikan bahwa institusi pendidikan memiliki pendidik yang tepat pada posisi yang tepat. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. (2) Melalui perencanaan tenaga pendidik, program pengembangan profesional dapat dirancang dan diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Dengan demikian, perencanaan tenaga pendidik dapat membantu meningkatkan kinerja pendidik dalam jangka panjang. (3) Dengan adanya perencanaan tenaga pendidik yang baik, pendidik dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat, keahlian, dan bakat mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka. (4) Dengan melakukan perencanaan tenaga pendidik secara sistematis, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang tersedia. Hal ini membantu menghindari ketimpangan dalam penempatan pendidik dan memastikan penggunaan sumber daya yang efisien.

Keadaan yang demikianlah yang melatar belakangi penulis dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik dan perencanaan.
Terkadang terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik di suatu daerah atau sekolah dengan perencanaan yang dilakukan. Hal ini dapat mengakibatkan kekurangan atau kelebihan pendidik dalam suatu area atau bidang tertentu. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak negatif pada kinerja pendidik, karena mereka mungkin tidak memiliki kualifikasi atau pengetahuan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan spesifik yang ada.
2. Kurangnya sumber daya yang memadai
Perencanaan tenaga pendidik yang efektif membutuhkan alokasi sumber daya yang memadai, seperti anggaran yang cukup, infrastruktur yang memadai, dan dukungan administrasi. Namun, kurangnya sumber daya ini dapat menjadi hambatan dalam melaksanakan perencanaan yang optimal. Dampaknya adalah pendidik mungkin tidak memiliki akses ke pelatihan, bahan ajar, atau dukungan lain yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Kurangnya pengembangan profesional
Perencanaan tenaga pendidik yang baik seharusnya mencakup upaya pengembangan profesional bagi para pendidik. Namun, seringkali kurangnya perhatian terhadap pengembangan profesional dapat menghambat kemajuan dan peningkatan kinerja pendidik. Jika pendidik tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau program pengembangan lainnya, mereka mungkin kesulitan memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.
4. Tantangan manajemen kinerja
Perencanaan tenaga pendidik yang efektif harus mempertimbangkan manajemen kinerja yang baik. Namun, ada tantangan dalam mengelola

kinerja pendidik dengan tepat, seperti menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melibatkan pendidik dalam proses evaluasi. Ketidakmampuan dalam mengelola kinerja pendidik secara efektif dapat menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja mereka.

5. Perubahan lingkungan pendidikan

Lingkungan pendidikan selalu berubah, baik dalam hal kebijakan, teknologi, atau tuntutan sosial. Perencanaan tenaga pendidik yang efektif harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Namun, seringkali perubahan tersebut tidak sepenuhnya terantisipasi atau direspons dengan baik, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pendidik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dilakukanlah pembatasan masalah yaitu pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik di SD RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah perencanaan tenaga pendidik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik Pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan menambah ilmu pengetahuan dalam hal Perencanaan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bahan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan dalam perencanaan tenaga pendidik. Selain itu, diharapkan bermanfaat bagi instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja pendidik, secara khususnya di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Gary Dessler (2015: 331), manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu atau tim dan menyelaraskan kinerja dengan sasaran organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pendidik. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.2 Kinerja Pendidik

2.2.1 Pengertian Kinerja Pendidik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Pramono (dalam Armani, 2017:71) kinerja adalah hasil yang menunjukkan kemampuan individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya secara bertanggung jawab guna mencapai tujuan pendidikan. Teori ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai keterampilan yang bagus tetapi motivasi yang rendah akan memiliki kinerja yang buruk, seperti lainnya seseorang mempunyai motivasi yang sangat baik tetapi keterampilan yang rendah akan memiliki kinerja yang buruk juga.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan pendidik: “Guru adalah pendidik profesional yang peranan utamanya mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Tugas atau tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berkaitan dengan melatih, mengajar, dan mengevaluasi siswa dengan baik. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, pekerjaan guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Tugas utama guru adalah memberikan pemahaman kepada siswa berdasarkan pengetahuannya. Tugas yang dapat dilaksanakan guru dengan baik menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Kementerian Pendidikan, efektivitas guru adalah kemampuan dan upaya seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya dan dalam merencanakan program studi, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut, menurut pendapat Supard, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madre dan bertanggung jawab terhadap siswa yang diawasinya, sehingga meningkatkan hasil belajar siswa. Prestasi kerja seorang guru tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran di dalam kelas, tetapi ia juga mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan hasil belajar siswa yang dibimbingnya. Pekerjaan mengajar mempunyai kriteria tertentu untuk mencapai kualitas yang diinginkan. Kriteria yang relevan mengacu pada standar kualifikasi yang harus dipenuhi guru. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Presentasi merupakan terjemahan dari kata aktivitas yang berasal dari kata present yang berarti menyajikan atau menghidupkan. Efisiensi berarti efisiensi kerja. Kegiatan tersebut merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:153). Suwatno dan Juni (2018:196) Kinerja merupakan performance

atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Berdasarkan Wibowo (2016:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Lalu Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo (2016: 2).

2.2.2 Penilaian Kinerja Pendidik

Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.

Pada umumnya tujuan pelaksanaannya evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik ialah sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesional berkelanjutan bagi guru.
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dengan demikian diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan

kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/tenaga pendidik.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Evita (2017) “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Sedangkan Menurut Dessler dalam Syahyuni (2018) menyimpulkan bahwa:

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu *relative* standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut (Mangkunegara 2017:69), dikemukakan bahwa evaluasi kinerja pegawai adalah proses penilaian kinerja seorang pegawai yang dilakukan manajer perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja merupakan suatu pedoman yang harus menunjukkan hasil kerja pegawai secara rutin dan teratur (Kasmir 2018:184).

Bagi para tenaga pendidik penilaian digunakan sebagai umpan balik terhadap berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kerja kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia organisasi. Evaluasi kinerja tidak hanya mengevaluasi hasil fisik, tetapi kinerja kerja secara umum, yang menyangkut berbagai bidang, seperti keterampilan, profesionalisme, disiplin, hubungan kerja atau masalah

khusus lainnya, sesuai departemen dan tugas, semuanya dihargai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai, tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pengembangan pegawai berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang berfokus pada kinerja. sistem efisiensi tenaga kerja.

Secara spesifik tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto (2015:10) adalah untuk “meningkatkan saling pengertian pegawai terhadap persyaratan kinerja; menetapkan atau merumuskan kembali tujuan masa depan sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai potensinya”.

Sedangkan manajemen kinerja sektor publik menurut Mahmud (2015:17) menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah:

- a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan tonggak sejarah yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi bergerak ke arah atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan;
- b. Memberikan kesempatan belajar bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah sarana yang digunakan karyawan untuk mempelajari bagaimana mereka seharusnya bekerja, dan memberikan dasar untuk mengubah perilaku, sikap, keterampilan, atau informasi pekerjaan yang harus dimiliki karyawan agar dapat melakukan yang terbaik.
- c. Tingkatkan kinerja di waktu-waktu berikutnya. Tujuan penerapan penilaian kinerja jangka panjang adalah untuk menciptakan budaya berprestasi dalam organisasi. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi;
- d. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yang dikemukakan Armstrong dan Baron dalam buku Manajemen Kinerja (Wibowo 2017: 99), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*/Faktor pribadi, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*/Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*/pemimpin tim,
3. *Team factor*/Faktor tim, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*/Faktor sistem, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*/Faktor situasional/kontekstual, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.4 Tantangan Penilaian Kinerja

Safri Mangkuprawira (2011: 234) berpendapat ada beberapa tantangan penilaian kinerja yaitu:

1. Kendala legal
Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi yang tidak sah atau tidak legal.
2. Bias penilai
Masalah dengan ukuran subjektif adalah peluang munculnya bias. Di sini, bias merupakan distorsi pengukuran yang tidak akurat. Bentuk bias penilai meliputi hal-hal berikut:
 - a. *Halo Effect (Efek Halo)*
Bias ini terjadi ketika opono personal penilai terhadap karyawan mempengaruhi ukuran kinerja.
 - b. Kesalahan kecenderungan social
Beberapa penilai tidak menyukai untuk menilai karyawan dalam hal efektif atau tidak efektif.
 - c. Bias kemurahan hati
Bias kemurahan hati terjadi ketika para penilai cenderung begitu mudah dalam menilai kinerja para karyawan.

2.2.5 Indikator Kinerja Pendidik

Menurut buku Supard Dewan Akreditasi Nasional Pendidikan Guru (2013:49), indikator kinerja guru adalah: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan satuan variasi pengalaman, keterampilan praktis, kompetensi, kinerja dan pengembangan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa efektivitas dapat diukur dari keahlian dan kompetensi.

Lebih lanjut Ahmad Susanto mengemukakan, kompetensi yang menjadi indikator efisiensi kerja guru adalah: (a) kemampuan merencanakan

dan mempersiapkan pengajaran; b) mengelola materi yang diajarkan kepada siswa; c) pengelolaan metode dan strategi pembelajaran; d) memberikan tugas kepada siswa; dan (e) kemampuan mengelola kelas dan memberikan tugas kepada siswa; dan (e) keterampilan manajemen kelas

Indikator kinerja guru yang dijelaskan Ahmad Susanto mengacu pada tugas dan tanggung jawab guru di kelas. Mulai dari membuat kurikulum hingga cara guru memimpin kelas. Indikator kinerja guru merupakan kompetensi wajib guru, khususnya kompetensi pedagogik dan kualifikasi profesional, yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokok belajar mengajar. Indikator juga menjadi acuan penilaian atau evaluasi. Mengingat pentingnya evaluasi bagi guru, maka Kementerian Pendidikan telah mengembangkan alat evaluasi kapasitas guru yang meliputi: (1) kurikulum (kurikulum dan materi) atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (prosedur kelas) dan (3) keterampilan komunikasi (interpersonal skill). (Departemen Pendidikan Umum, 2008:22). Selain kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, indikator kinerja guru juga berkaitan dengan kompetensi sosial dan kompetensi personal yang berkaitan dengan perilaku guru terhadap lingkungan.

Indikator efektivitas guru dibuat untuk tiga aspek pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti pembelajaran yang ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

3. Penilaian/penilaian pembelajaran

Pada tahap ini guru harus mampu menentukan pendekatan metode evaluasi, menyiapkan alat evaluasi, mengolah dan menggunakan hasil evaluasi, yang meliputi tindakan perbaikan dan tindakan perbaikan program pendidikan. Evaluasi hasil belajar mengajar merupakan suatu kegiatan atau cara yang bertujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan dan proses belajar. (Departemen Pendidikan Umum, 2008: 22-25).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas, yaitu. kemampuan 1) menyusun kurikulum yang terdiri atas RPP, kurikulum, dan lain-lain. ; 2) melaksanakan kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan metode dan strategi pembelajaran, materi pembelajaran, penggunaan media, dan lain-lain; dan 3) penilaian pembelajaran.

2.3 Perencanaan Tenaga Pendidik

2.3.1 Pengertian Perencanaan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) perencanaan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pemilihan dan pengorganisasian kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Hasibuan, perencanaan juga mencakup pemutusan kegiatan yang harus dilakukan, kapan kegiatan tersebut dilaksanakan, bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan, dan oleh siapa kegiatan tersebut dilaksanakan. Robbins dan Coulter (2017) mendefinisikan perencanaan sebagai proses penentuan tujuan dan pengembangan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan melibatkan identifikasi sasaran yang spesifik, pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan alokasi sumber daya yang diperlukan.

Menurut George (2021), menurut Steiner, pengertian perencanaan adalah proses memulai berbagai tujuan, batasan-batasan strategis, kebijakan dan juga rencana yang sangat rinci untuk mencapainya, pencapaian organisasi untuk melaksanakan keputusan dan juga evaluasi kinerja dan umpan balik. memperkenalkan siklus desain baru. Willian B. Werther dan Keith Davis Mariho mengutip T.E. Hariandja (2018) mengatakan bahwa merupakan suatu proses sistematis dalam mengantisipasi kebutuhan (demand) dan ketersediaan (supply) pegawai masa depan, baik secara jumlah maupun natura, sehingga bagian HR dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan. dan perwujudan terkait. yang lain dengan lebih baik. Eric Vetter yang dikutip oleh Erni Widajant (2007) mendefinisikan perencanaan SDM dalam Jackson dan Schuler serta Schuler dan Walker sebagai proses dimana manajemen menentukan bagaimana organisasi harus berpindah dari posisi SDM saat ini ke posisi masa depan yang diinginkan. Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa staffing adalah upaya manajemen untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi. Tepat dalam arti jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat, dan waktu yang tepat. Semua prinsip dan tujuan pengelolaan harus konsisten dan saling mendukung. Untuk menjaga konsistensi pencapaian tujuan pengelolaan, maka segala pekerjaan harus diawali dengan proses perencanaan yang baik. Menurut Nawawi (2017), perencanaan SDM adalah proses menentukan strategi perolehan, pemanfaatan, pengembangan dan retensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan saat ini dan perkembangan organisasi/perusahaan di masa depan.

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Sedangkan menurut Siagian (2014), indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari faktor eksternal dan internal dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya meliputi: situasi ekonomi,

sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing; (2) Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Faktor internal meliputi: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

2.3.2 Langkah Langkah Perencanaan Tenaga Pendidik

Penerapan sistem sekolah modern melibatkan berbagai personel, seperti administrator profesional, guru, petugas pelayanan, dan personel lain yang diperlukan dalam berbagai peran di berbagai lokasi dan tingkat organisasi. Kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian yang berkelanjutan dan efisien untuk melaksanakan tugas-tugas saat ini dengan orang-orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman berdasarkan kualifikasinya disebut perencanaan kepegawaian. dimana proses perencanaan SDM berkaitan dengan tiga kegiatan lagi yaitu rekrutmen, seleksi dan orientasi. Amiruddin (2013:94). Menurut Hariandja (2017), tahapan perencanaan personalia konsisten dengan misinya untuk membantu lembaga mencapai tujuannya dari sudut pandang sumber daya manusia, dan fokus manajemen personalia adalah proses meramalkan dan menentukan kebutuhan personel di masa depan, oleh karena itu tugasnya prosesnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Menganalisis beberapa faktor yang menyebabkan perubahan sumber daya manusia.
- b. Memprediksi kebutuhan pribadi.
- c. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.
- d. Ketersediaan sumber daya manusia dan analisis kapasitas perusahaan.
- e. Mendefinisikan dan melaksanakan program (Subekhi, 2012:64-65).

Tahapan perencanaan fakultas didasarkan pada poin-poin di atas, yaitu:

1. Tahapan inventarisasi: Dalam tahap inventarisasi ini perlu dilakukan:
 - (1) menganalisis beberapa faktor penyebab perubahan sumber daya manusia;
 - (2) mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia;
 - (3) penentuan kebutuhan sumber daya manusia;
 - (4) ketersediaan sumber daya manusia dan analisis kemampuan perusahaan.
 - (5) Penentuan

program berarti menentukan perlu atau tidaknya program kepegawaian. Jika perlu, terapkan rencana rekrutmen sumber daya manusia secara sistematis. 2. Tahap Implementasi Rencana: Pada tahap ini: (1) dilakukan proses rekrutmen; (2) Seleksi, (3) Penempatan atau biasa disebut Staffing. 3. Tahap evaluasi. Tahap evaluasi sangat diperlukan untuk mengukur kualitas dan kuantitas serta memberikan informasi kepada manajer tentang pengambilan keputusan. Selain itu, evaluasi juga menjadi acuan untuk melihat apakah tujuan telah tercapai. Sebagaimana dikemukakan Lazwardi dalam penelitiannya, evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan menjadi tolak ukur sejauh mana tujuan telah dicapai. Lazwardi, (2017:142)

2.3.3 Fungsi dan Tujuan Perencanaan Tenaga Pendidik

Menurut Sarinna (2019:12), fungsi perencanaan adalah suatu proses di mana pengambilan keputusan terkait dengan hasil yang diinginkan, menggunakan sumber daya dan menciptakan sistem komunikasi yang memungkinkan pelaporan dan pengelolaan hasil akhir serta perbandingan hasil tersebut dalam rencana yang bermanfaat. diantara yang lain:

1. Dengan perencanaan kita mengharapkan suatu tindakan, pedoman pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pembangunan.
2. Perencanaan dapat digunakan untuk menilai peluang masa depan, prospek pembangunan, hambatan dan risiko.
3. Perencanaan memberi Anda kesempatan untuk membuat pilihan terbaik.
4. Perencanaan menerapkan skala kepentingan.
5. Perencanaan sebagai alat ukur atau standar pemantauan evaluasi.

Menurut Hariandja (2017), maksud dan tujuan perencanaan personalia adalah agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik maka ketersediaan personel yang diperlukan untuk melaksanakan tugas di masa yang akan datang sangatlah penting. Jika diantisipasi terjadinya kekurangan dibandingkan kebutuhan, perusahaan dapat merekrut karyawan baru, move on dan

transisi secara produktif agar operasional perusahaan tidak terganggu (Usman, 2019).

2.4 Tenaga Pendidik

2.4.1 Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Menurut Aedi (2016:133) menjelaskan “Guru merupakan sebuah jabatan profesi, karena untuk menjadi guru di perlukan suatu kemampuan dan keahlian khusus, seperti kemampuan mengajar, mengelola kelas, dan sebagainya”. Lebih lanjut yang dijelaskan oleh Majid (2007:123) “guru adalah orang yang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya”.

2.4.2 Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 171 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b. Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pada jenjang pendidikan tinggi.
- c. Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- d. Pamong belajar sebagai pendidik profesional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- e. Widyaiswara sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- f. Tutor sebagai pendidik profesional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan

nonformal

- g. Instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan/atau pelatihan.
- h. Fasilitator sebagai pendidik profesional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan .
- i. Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.

¹ Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 39: (1) bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

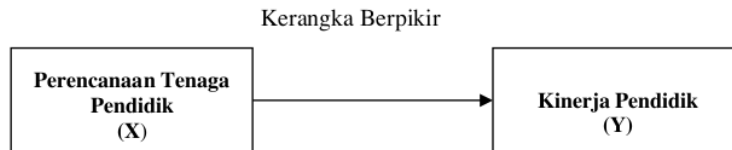
¹² Tugas dan Kewajiban Pendidik Menurut (UU No. 20/2003) adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi. Kewajiban pendidik menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, berkomitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan, menjaga nama baik lembaga, profesi sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Pendidik harus memperoleh penghasilan dan kesejahteraan sosial yang layak dan memadai. Mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, mendapatkan pembinaan prestasi kerja, perlindungan hukum dalam menjalankan tugas. Mendapatkan sarana dan prasarana yang tepat dan sesuai untuk mendukung kelancaran tugas.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjadikan alur pikir lebih terarah menjadikan alat pemikiran yang melatar belakangi penelitian ini. Disini peneliti mencoba menjelaskan mengenai pokok masalah dari penelitian yang dimaksud untuk menegaskan, meyakinkan dan mengembangkan teori

dengan masalah yang penulis angkat dalam penelitian.

Kerangka berpikir penelitian ini agar lebih memudahkan dalam memahami penelitian, khususnya yang menyangkut variabel atau atribut penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, yaitu Perencanaan Tenaga Pendidik (X), dan Kinerja Pendidik (Y).



Gambar 2.1
Sumber: Olahan Peneliti

2.4 Hipotesis

Menurut Fred L. Benu (2019: 85), bahwa “hipotesis merupakan kebenaran sementara bersifat tentative (*tentative proposition*)”. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

- H_a : Ada Pengaruh Perencanaan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga
- H_0 : Tidak Ada Pengaruh Perencanaan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, pendekatan, tingkat penjelasan dan analisis, serta jenis datanya. Dengan mengetahui jenis penelitian ini, maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efisien dan efektif untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut Syofian Siregar (2017:7), jenis penelitiannya adalah:

1. Tipe kualitatif (informasi berupa kalimat)
2. Tipe kuantitatif (data dalam bentuk angka)
3. Gabungan (frasa dan angka)

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang berupa angka digunakan dalam pengelolaan material.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang diidentifikasi oleh penulis diturunkan dari hipotesis atau jenis data yang diteliti, yakni terdiri dari 2 (dua) variabel antara lain X dan Y.

Menurut Fred L Benu (2019: 35), menuliskan bahwa dalam hal terdapat hubungan antara dua variabel X dan Y, misalnya antara variabel Y dan variabel X, maka Y disebabkan oleh varibel X.

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Perencanaan Tenaga Pendidik dengan indikator: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian
2. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pendidik dengan indikator: pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau obyek-obyek yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian, populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari seluruh objek/subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini guru di SD RK Mutiara berjumlah 23 orang dan guru di SMP Swasta Bunga Mawar Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga berjumlah 25 orang dengan jumlah seluruh populasi sebanyak 48 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri, atau sebagian kecil dari populasi, yang diambil menurut prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi tersebut. Menurut Arikunto (2017:173), “Jika jumlah subjeknya kurang dari 100, maka populasi umum sebaiknya dijadikan sampel penelitian. Namun, jika jumlah subjeknya banyak maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Karena subjeknya kurang dari 100, maka sampel penelitian penulis adalah 48 orang pendidik Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:45), “instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:143) tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua yaitu:

1. Angket Terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal.
2. Angket tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jenis angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket tertutup, karna responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Pemilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.1
skor dan skala *likert*

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono (2019:147)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni; Angket (*kuesioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengedarkan angket/*kuesioner* kepada responden. Jawaban respon atas angket yang telah di edarkan oleh peneliti, diolah dan di analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrument Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item Kuisisioner	Skala
Perencanaan Tenaga Pendidik (X)	1. Pengadaan	1, 2, dan 3	Likert
	2. Pengembangan	4, 5, dan 6	Likert
	3. Kompensasi	7 dan 8	Likert
	4. Pemeliharaan	9 dan 10	Likert
	5. Pemberhentian	11 dan 12	Likert
Kinerja Pendidik (Y)	1. Pedagogik	1, 2 dan 3	Likert
	2. Profesional	4, 5 dan 6	Likert
	3. Sosial	7, 8 dan 9	Likert
	4. Kepribadian	10, 11 dan 12	Likert

Sumber: Olahan Peneliti

3.6 Teknik Analisis Data

“Teknik menganalisa data merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil/atau jawaban dari masalah yang terdapat pada penelitian dan untuk melakukan pengujian hipotesis” (Sugiyono, 2018:285). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara kuantitatif yang akan diolah dengan cara statistik dan berbentuk angka. Oleh sebab itu, peneliti akan menggunakan langkah sebagai berikut:

3.6.1 Verifikasi data

Menurut Sugiyono (2018:72), “verifikasi data dilakukan dengan melakukan pemeriksaan data yang mungkin tidak lengkap atau tidak layak untuk diolah. Pada prosesnya akan dilakukan penelitian terhadap data dan meyakinkan agar dalam data tidak terdapat kesalahan”.

3.6.2 Mengolah Angket

“Angket merupakan pertanyaan yang diberikan peneliti kepada pihak responden atas masalah yang akan diteliti dan jawaban pada responden yang diberi nilai” (Sugiyono, 2018:75). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2018:86), yang dimana skala ini berfungsi untuk mengetahui dan mengukur pendapat dan pandangan responden terhadap lokasi penelitian.

Dalam penggunaan skala ini terdiri atas beberapa kriteria yang mempunyai nilai yang berbeda, antara lain:

- a. Skor 4 pada kriteria “Sangat Setuju”
- b. Skor 3 pada kriteria “Setuju”
- c. Skor 2 pada kriteria “Tidak Setuju”
- d. Skor 1 pada kriteria “Sangat Tidak Setuju”

3.6.3 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah item

pertanyaan atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila item pertanyaan atau kuesioner tersebut mampu menunjukkan kecenderungan nilai kebenaran.

Untuk menentukan tingkat validitas sebuah item pertanyaan atau kuesioner, maka diberlakukan proses *corrected* item-total *correlation* dengan cara nilai setiap skor pada alternatif jawaban diproses terlebih dahulu diaplikasi *Microsoft Excel* setelah itu data yang didapatkan akan disubtitusikan pada program pengolah data statistik dengan aplikasi IBM SPSS versi 23.

Jika sebuah item pertanyaan atau *instrument*/kuesioner memenuhi $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *instrument*/kuesioner lebih besar dari nilai r_{tabel} maka beberapa pertanyaan yang diberikan dinyatakan sah atau valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Variabel dalam penelitian akan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai konsisten atau stabil. yang terukur secara periodik.

Untuk mencari nilai reliabel, data yang sudah diproses terlebih dahulu diaplikasi *Microsoft Excel*, langkah selanjutnya adalah data yang didapatkan akan disubtitusikan pada program pengolah data statistik dengan aplikasi IBM SPSS versi 23. Dengan menggunakan analisis reliabilitas *Cronbach Alpha*.

Menurut Sugiyono (2018:220) adapun ketentuan yang harus diketahui:

1. Apabila hasil $\alpha \leq 0,6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,5), maka hasil perhitungannya tidak konsisten/tidak reliabel.
2. Apabila hasil $\alpha \geq 0,6$ (nilai alpha lebih besar dari 0,5), maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dalam penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2021:149) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari ($<$) 0,5 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ($>$) 0,5 maka distribusi data adalah normal.

Pendekatan atau rumus yang digunakan dalam mencari nilai uji normalitas data adalah *Kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ($>$) 0,5 maka distribusi data adalah normal. Uji ini akan diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.

b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021:162), Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak suatu nilai kesalahan pengganggu pada periode t korelasi yang telah didapat. Dengan korelasi kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq \alpha$ (0,05) maka residu *random*, artinya tidak tolak H_0 .
2. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< \alpha$ (0,05) maka residu tidak *random*, artinya tolak H_0 .

Jika ditemukan adanya korelasi maka dinamakan adanya *problem* autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.

3.6.6 Heterokedastisida

Menurut Ghozal (2017:47), heteroskedastisitas berarti terdapat varian variabel dalam model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya maka varians variabel-variabel dalam model regresi mempunyai nilai yang sama, hal ini disebut homoskedastisitas. Anda dapat menggunakan metode analisis grafis untuk mengidentifikasi masalah heteropresipitasi. Cara grafis ini dilakukan dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan sisa SRESID (Ghozali 2017:49). Analisis metode ini didasarkan pada:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik berada secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.7 Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozal (2018), uji koefisien korelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis tentang hubungan dua variabel apabila kedua variabel tersebut berbentuk interval atau rasio. Apabila angka koefisien korelasinya memberikan nilai positif, maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah atau disebut korelasi positif, maka variabel bebasnya bertambah, maka variabel terikatnya juga bertambah.

3.6.8 Koefisien determinasi (R²)

Menurut Supangat (2017:341), “koefisien determinasi mengacu pada bentuk persentase (%) yang menyatakan besarnya gaya”. Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan persentase X terhadap variabel Y. Disebut juga koefisien determinan, dilambangkan oleh K.D. Oleh karena itu, artikel ini menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r^2 = Nilai koefisien x dan y

100% = Percent

3.6.9 Regresi Linear Sederhana

Menurut Supangat (2017:334) “regresi linear sederhana merupakan sebuah bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dengan Variabel tidak bebas (Y)”.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Variabel Bebas a = Bilangan Konstanta

Y = Variabel Terikat b = Hubungan Regresi

Untuk mengetahui bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dengan Variabel tidak bebas (Y) maka peneliti akan mensubstitusikan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.

3.6.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pengolahan data secara statistik yang mana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu keputusan mengenai asumsi-asumsi atau dapat berupa uji kebenaran mengenai fenomena yang terjadi.

Menurut Moloeng (2020:43) Uji hipotesis mempunyai arti yaitu suatu keharusan dalam penelitian secara kuantitatif hal ini bertujuan untuk menentukan keputusan berupa nilai signifikan yang

mempengaruhi suatu fenomena, baik secara parsial atau hubungan antar variabel X dan simultan hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel terikat Y atau dependen.

Berdasarkan didalam penelitian ini terdapat 2 variabel, maka peneliti menggunakan uji t, sebagai berikut:

3.6.11 Uji Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang disebabkan oleh variabel X (Perencanaan Tenaga Pendidik) atau variabel independen terhadap variabel Y (Kinerja Pendidik) atau dependent. Dengan ketentuan berikut.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 akan ditolak sedangkan H_a akan diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a akan ditolak sedangkan H_0 akan diterima.

Untuk mencari nilai perhitungan diatas, maka data yang sudah diproses terlebih dahulu diaplikasi *Microsoft Excel*, langkah selanjutnya adalah data yang didapatkan akan disubstitusikan pada program pengolah data statistik dengan aplikasi IBM SPSS versi 23.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek yang akan dijadikan sebagai kajian dalam melaksanakan penelitian. Penelitian dilakukan di dua tempat yaitu SD RK Mutiara Bersubsidi dan SMP Swasta Bunga Mawar pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																						
	April 2023					Mei 2023					Juni 2023					Juli 2023				Agustus 2023			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Penelitian	■	■	■	■	■																		
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing						■	■	■	■	■													
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi											■												
Pengumpulan Data												■	■										
Penulisan Naskah Skripsi													■	■	■	■	■						
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																		■	■	■			
Penulisan dan Penyempurnaan skripsi																					■	■	
Ujian Skripsi																							■

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi

Pendirian SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan hadirnya layanan pendidikan yang baik dan berkualitas di wilayah Keuskupan Sibolga khususnya di kepulauan Nias. Maka pada tanggal 1 Agustus 1961 secara resmi SD ini dioperasikan untuk menerima peserta didik. Nama yang diberi untuk lembaga pendidikan tersebut adalah SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi yang berlokasi di di Asrama Santo Don Bosco Gunungsitoli dengan kepala sekolah pertama Suster Aquine Boekhorst SCMM. Jumlah murid pertama berjumlah 29 orang. Dalam perkembangan selanjutnya sekolah ini mengalami penambahan jumlah siswa dari tahun ke tahun, karena animo masyarakat yang tinggi terhadap lembaga sekolah katolik. Hal ini bisa dilihat dari data statistik yang menunjukkan kenaikan grafik jumlah siswa, pada tahun 1962 jumlah murid sebanyak 100 orang.

Pada tahun 1966 sekolah ini telah memiliki 10 ruang belajar dan berhasil meluluskan anak pertama kali dari SD Swasta RK Mutiara sebanyak 17 orang. Sekolah SD ini berada di bawah payung Yayasan Karya Rukun yang berpusat di Sibolga. Selama tiga tahun pada periode awal kepemimpinan Suster Aqune Boekhorst, SCMM selalu bertambah jumlah muridnya, karena animo masyarakat sangat antusias untuk menyekolahkan pada lembaga pendidikan katolik. Pada tahun 1972 SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi berpindah lokasi dari Jln. Karet no. 33 ke Lokasi yang baru dimana STP Dian Mandala berada sekarang ini dengan alamat Jalan Nilam No. 6 B, Kelurahan Ilir, Kota Gunungsitoli.

B. SMP Swasta Bunga Mawar

Pendirian SMP Swasta Bunga Mawar Gunungsitoli didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan hadirnya layanan pendidikan yang baik dan berkualitas di wilayah Keuskupan Sibolga khususnya di kepulauan Nias. SMP Swasta ini didirikan pada tahun 1976 yang berlokasi di Jl. Nilam No.3 Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. Nama yang diberi untuk lembaga pendidikan tersebut adalah SMP Swasta Bunga Mawar Gunungsitoli.

C. Visi dan Misi

1. Visi dan Misi SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi

a) Visi

Terwujudnya peserta didik yang berbudaya, berprestasi, beriptek, dan mandiri yang berlandaskan iman dan taqwa.

b) Misi

1. Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengalaman ajaran agama.
2. Menanamkan budaya disiplin, sopan santun, literasi, dan cinta lingkungan hidup.
3. Mengoptimalkan proses belajar dan bimbingan.
4. Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik.
5. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.

2. SMP Swasta Bunga Mawar

a) Visi

Terwujudnya peserta didik yang cerdas dan terampil, mencintai budaya, unggul dalam iptek dan karakter, sesuai profil pelajar pancasila yang dijiwai oleh semangat cinta kasih.

b) Misi

1. Mewujudkan lulusan yang cerdas dan terampil sesuai profil pelajar pancasila.
2. Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang professional.
3. Mewujudkan pengembangan kurikulum yang adaptif
4. Mewujudkan prestasi akademik dan non akademik.
5. Mewujudkan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.
6. Mewujudkan penggalangan biaya pendidikan yang akuntabel.
7. Mewujudkan sistem penilaian sesuai dengan standart penilaian nasional.
8. Mewujudkan cinta kasih, sederhana dan rendah hati, persaudaraan dan bersatu dengan dengan hati yang melayani.
9. Mewujudkan pribadi peserta didik yang mencintai dan mengembangkan budaya local.
10. Meningkatkan budaya literasi “Gemar Membaca”.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket (kuesioner), maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	15	31.25 %
Perempuan	33	68.75 %
Jumlah	48	100%

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dengan persentase perempuan sebesar 68,75% dan laki-laki 31,15%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner/angket maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
20-30	14	29.16 %
31-40	19	39.58 %
41-50	9	18.75 %
51-60	6	12.51 %
Jumlah	48	100 %

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang usia 31-40 tahun adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 39,58%.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket (kuesioner), maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SLTA	1	2.1 %
D2/D3	1	2.1 %
S1	46	95.8 %
S2	0	0 %
Jumlah	48	100 %

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan S1 adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 95,8 %.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket (kuesioner) maka diperoleh data tentang tingkat status responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Status Responden

Status	Jumlah Responden	Persentase %
PNS	6	12.5 %
GTY	4	8.3 %
CGTY	6	12.5 %
GTTY	32	66.7 %
Jumlah	48	100 %

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan Status GTTY adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 66,7 %.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket (kuesioner), maka diperoleh data tentang tingkat Masa Kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase %
0-5	16	33.3 %
6-10	13	27.1 %
11-15	14	29.2 %
>16	5	10.4 %
Jumlah	48	100 %

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja 0-5 tahun adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 33,3%.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Verifikasi Data

Sesuai dengan tahapan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penelitian untuk memastikan dan mengecek semua daftar pertanyaan angket yang telah disiapkan. Kemudian, penulis

melakukan analisis angket tersebut guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Dari hasil verifikasi data, ternyata bahwa angket yang telah diedarkan kepada 48 orang responden telah dikembalikan secara utuh dalam keadaan dan kondisi baik, serta di isi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan. Untuk itu, hasil angket yang telah diterima penelitian dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas yakni perencanaan tenaga pendidik (X) dan variabel terikat yakni kinerja tenaga pendidik (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan sebagai berikut.

4.2.2.1 Hasil Skor Angket Variabel X

Angket yang disebar kepada responden bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki 4 opsi jawaban dengan skor penilaian yang berbeda-beda. Jumlah pernyataan angket pada variabel X adalah 12 pernyataan. Dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X

No.	Nomor Item Soal / Skort Hasil Angket												Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
R1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	41
R2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	35
R3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	42
R4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	41
R5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	42
R6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	44
R7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44
R8	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	38

R9	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	42
R10	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	41
R11	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	39
R12	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	42
R13	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	40
R14	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	41
R15	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	43
R16	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	43
R17	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	45
R18	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	34
R19	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R21	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	41
R22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
R23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
R24	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	38
R25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
R26	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
R27	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
R28	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	31
R29	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	43
R30	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	41
R31	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44
R32	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	41
R33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
R34	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	28
R35	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	43
R36	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	30
R37	4	2	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	37
R38	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	36
R39	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	31
R40	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	41
R41	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	38
R42	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	32
R43	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	37
R44	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	41
R45	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	32
R46	3	4	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	23
R47	4	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	25
R48	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	42

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

4.2.2.2 Hasil Skor Angket Variabel Y

Angket yang disebar kepada responden bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki 4 opsi jawaban dengan skor penilaian yang berbeda-beda. Jumlah pernyataan angket pada variabel Y adalah 12 pernyataan. Dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y

No.	TABULASI DATA ANGKET SKALA JAWABAN 1-4												Skor
	Nomor Item Soal / Skort Hasil Angket												
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
R1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
R2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	41
R3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
R4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42
R5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
R6	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44
R7	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	43
R8	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	38
R9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
R10	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42
R11	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
R12	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	43
R13	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	44
R14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	42
R15	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
R16	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	41
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
R18	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	33
R19	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	40
R20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
R21	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	43
R22	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42
R23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
R24	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39
R25	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	43
R26	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R28	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	30

R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
R31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
R32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
R33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	43
R34	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
R35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	45
R36	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	28
R37	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	35
R38	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	34
R39	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	34
R40	3	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	35
R41	3	3	1	4	4	4	3	2	2	4	2	3	35
R42	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	32
R43	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	38
R44	3	4	1	4	2	4	4	1	4	1	3	4	35
R45	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32
R46	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39
R47	2	1	2	2	1	2	3	4	1	4	1	1	24
R48	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan sebagai berikut:

- a. Skor 4 pada kriteria “Sangat Setuju”
- b. Skor 3 pada kriteria “Setuju”
- c. Skor 2 pada kriteria “Tidak Setuju”
- d. Skor 1 pada kriteria “Sangat Tidak Setuju”

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel perencanaan tenaga pedidik dan kinerja pendidik dapat dilihat dalam di bawah ini:

Tabel 4.8
Jawaban responden sesuai dengan pernyataan Variabel X

No.	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	5	7	0	0	12	41
2	4	3	5	0	12	35
3	6	6	0	0	12	42
4	6	5	1	0	12	41
5	6	6	0	0	12	42
6	8	4	0	0	12	44
7	8	4	0	0	12	44
8	4	6	2	0	12	38
9	7	4	1	0	12	42
10	6	5	1	0	12	41
11	4	7	1	0	12	39
12	7	4	1	0	12	42
13	7	2	3	0	12	40
14	7	3	2	0	12	41
15	7	5	0	0	12	43
16	7	5	0	0	12	43
17	10	1	1	0	12	45
18	1	8	3	0	12	34
19	3	9	0	0	12	39
20	12	0	0	0	12	48
21	5	7	0	0	12	41
22	9	3	0	0	12	45
23	10	2	0	0	12	46
24	3	8	1	0	12	38
25	9	3	0	0	12	45
26	4	8	0	0	12	40
27	11	0	1	0	12	46
28	0	7	5	0	12	31
29	7	5	0	0	12	43
30	7	3	2	0	12	41
31	8	4	0	0	12	44
32	6	5	1	0	12	41
33	9	3	0	0	12	45
34	0	4	8	0	12	28
35	9	1	2	0	12	43
36	1	4	7	0	12	30
37	5	3	4	0	12	37

38	3	6	3	0	12	36
39	0	7	5	0	12	31
40	7	3	2	0	12	41
41	4	6	2	0	12	38
42	1	6	5	0	12	32
43	5	3	4	0	12	37
44	7	3	2	0	12	41
45	1	6	5	0	12	32
46	1	2	4	5	12	23
47	1	3	4	4	12	25
48	8	2	2	0	12	42

Tabel 4.9 Jawaban responden sesuai dengan pernyataan Variabel Y

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	9	3	0	0	12	45
2	7	3	2	0	12	41
3	8	4	0	0	12	44
4	6	6	0	0	12	42
5	8	4	0	0	12	44
6	8	4	0	0	12	44
7	7	5	0	0	12	43
8	4	6	2	0	12	38
9	8	4	0	0	12	44
10	6	6	0	0	12	42
11	5	7	0	0	12	41
12	7	5	0	0	12	43
13	8	4	0	0	12	44
14	6	6	0	0	12	42
15	9	3	0	0	12	45
16	5	7	0	0	12	41
17	11	0	1	0	12	46
18	1	7	4	0	12	33
19	4	8	0	0	12	40
20	10	2	0	0	12	46
21	7	5	0	0	12	43
22	7	4	1	0	12	42
23	10	2	0	0	12	46
24	4	7	1	0	12	39
25	7	5	0	0	12	43

26	2	9	0	1	12	36
27	12	0	0	0	12	48
28	0	8	2	2	12	30
29	12	0	0	0	12	48
30	11	0	1	0	12	46
31	10	2	0	0	12	46
32	9	3	0	0	12	45
33	8	3	1	0	12	43
34	1	10	1	0	12	36
35	10	1	1	0	12	45
36	1	2	9	0	12	28
37	2	7	3	0	12	35
38	2	6	4	0	12	34
39	3	4	5	0	12	34
40	6	2	1	3	12	35
41	4	4	3	1	12	35
42	2	4	6	0	12	32
43	4	6	2	0	12	38
44	6	2	1	3	12	35
45	0	8	4	0	12	32
46	6	4	1	1	12	39
47	2	1	4	5	12	24
48	8	2	1	1	12	41

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Perencanaan (X)	X1	0.475	0.284	Valid
	X2	0.522	0.284	Valid
	X3	0.663	0.284	Valid
	X4	0.622	0.284	Valid
	X5	0.669	0.284	Valid
	X6	0.432	0.284	Valid
	X7	0.618	0.284	Valid
	X8	0.705	0.284	Valid
	X9	0.620	0.284	Valid

	X10	0.606	0.284	Valid
	X11	0.686	0.284	Valid
	X12	0.586	0.284	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.625	0.284	Valid
	Y2	0.678	0.284	Valid
	Y3	0.617	0.284	Valid
	Y4	0.651	0.284	Valid
	Y5	0.650	0.284	Valid
	Y6	0.571	0.284	Valid
	Y7	0.515	0.284	Valid
	Y8	0.473	0.284	Valid
	Y9	0.633	0.284	Valid
	Y10	0.537	0.284	Valid
	Y11	0.610	0.284	Valid
	Y12	0.596	0.284	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pernyataan untuk masing-masing variable lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua hasil adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,6. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,6 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,6. Hasil dari pengujian reabilitas pada variable penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
Perencanaan .840	12
Kinerja .833	12

Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang cukup

masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kedua variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pengujian pengaruh menggunakan analisis linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh dari 1 variabel independen terhadap 1 variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi regresi linier sederhana yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur jika nilai yang di hasilkan kurang dari 0,05 maka persebarannya dianggap tidak normal sebaliknya jika hasil yang didapat lebih dari 0,05 maka dinyatakan persebarannya normal, dan hasilnya sebagai berikut:

20 Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.39304048
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.054
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.784
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.774
		Upper Bound	.795
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

Pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.617	3.430	1.947
a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

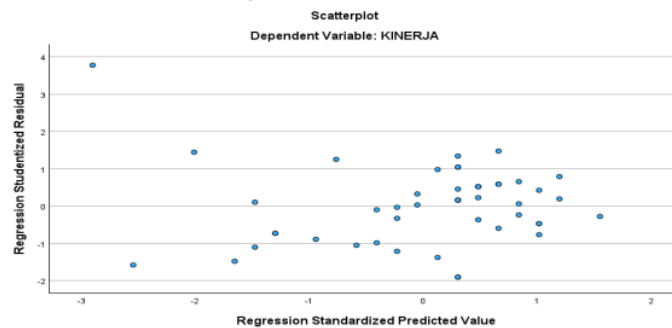
Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji Durbin-Watson adalah sebesar $1,947 > 0,05$, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisida



Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

24
Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Kognitif Perencanaan tenaga pendidik (X) dengan Kinerja pendidik (Y), maka dilakukan analisis korelasi Rank Spearman dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik.

H₁ : Terdapat hubungan antara perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H₁ diterima

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

Berikut disajikan hasil output program SPSS Versi 23. Korelasi Rank Spearman antara Kognitif Perencanaan tenaga pendidik (X) dengan Kinerja pendidik (Y).

Tabel 4.14
Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		PERENCANAAN	KINERJA
PERENCANAAN	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	48	48

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,791 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara perencanaan tenaga pendidik dengan knerja pendidik.

4.3.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Penelitian ini membutuhkan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Jika $R = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.617	3.430

a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN

Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil dari tabel diatas nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,791 sedangkan diketahui R square sebagai koefisien

determinasi ialah 0,625. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap naik turunnya variabel dependent. Dapat dijelaskan bahwa variabel independent (Perencanaan tenaga pendidik) mempunyai kemampuan sebesar 62,5% dalam menjelaskan varians terhadap variabel dependent (Tenaga pendidik) dan masih ada 37,5% varian yang dijelaskan oleh faktor variabel dependent lain.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

4.3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas Perencanaan tenaga pendidik (X) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variable terikat atau kinerja pendidik (Y). Hasil dari Uji t ditunjukkan oleh Tabel Berikut:

Tabel 4.16
Hasil dari Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.468	3.535		2.678	.010
	Perencanaan	.780	.089	.791	8.758	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Diolah oleh peneliti di SPSS Versi 23

Persamaan Linear Sederhana:

$$Y = 9.468 + 0.780X$$

Dimana :

Y = Dari persamaan koefisien regresi di atas, konstan adalah sebesar 9.468 yang menyatakan bahwa apabila variabel Kinerja Pendidik dalam keadaan konstan (0), maka nilai Kinerja Pendidik adalah sebesar 9.468.

X = Dari persamaan koefisien regresi di atas, variabel Perencanaan adalah sebesar 0.780 yang menyatakan bahwa apabila variabel Perencanaan meningkat sebanyak 1 %, maka nilai Kinerja Pendidik adalah sebesar 9.468 %.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengukuhkan validitas kuesioner yang digunakan, dengan menampilkan nilai-nilai r hitung pada semua item yang melebihi nilai r tabel, memastikan kevalidan alat ukur tersebut. Keandalan instrumen ini diukur dengan koefisien alpha Cronbach yang tinggi, dengan nilai 0.840 dan 0.833 untuk kedua variabel yang diteliti, melebihi batas keandalan yang umumnya diakui (0.60). Nilai-nilai Cronbach's Alpha yang serupa mengindikasikan bahwa penerapan metodologi yang konsisten dalam pengembangan kuesioner berpotensi menghasilkan alat ukur yang robust dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dituju.

Kesesuaian dengan asumsi normalitas dalam data, yang terkonfirmasi oleh One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai Asymp. Sig. (0.200) melebihi ambang batas $\alpha = 0.05$, mendukung kredibilitas analisis regresi linier yang dilakukan. Pemenuhan asumsi ini adalah penting karena menjamin bahwa teknik statistik lanjutan yang digunakan cenderung memberikan hasil yang tidak bias dan estimasi yang valid, yang merupakan aspek kritis dalam riset empiris.

Selanjutnya, tidak adanya autokorelasi dan heteroskedastisitas yang terdeteksi dalam model menambah kepercayaan akan stabilitasnya, seperti yang ditegaskan oleh uji Durbin-Watson dan analisis tambahan. Ketiadaan autokorelasi menunjukkan bahwa ada independensi dalam kesalahan pengamatan, menandakan bahwa variabel yang diukur tidak dipengaruhi oleh variabel pengukuran sebelumnya. Dengan tidak adanya heteroskedastisitas, ini menunjukkan bahwa variabilitas kesalahan tetap konsisten di seluruh model, yang meningkatkan kepercayaan pada prediksi yang dibuat berdasarkan model tersebut. Keseluruhan bukti ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah andal, memprediksi hasil yang konsisten dan dapat diulang, yang merupakan indikator kuat dari sebuah model yang baik.

Temuan dari penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pentingnya perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja pendidik. Nilai korelasi Pearson yang tinggi sebesar 0.791 antara variabel perencanaan tenaga pendidik (X) dan kinerja pendidik (Y) tidak hanya signifikan secara statistik tetapi juga menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini menolak hipotesis nol dan mendukung gagasan bahwa strategi perencanaan yang baik memiliki implikasi positif terhadap kinerja pendidik.

Koefisien determinasi (R^2) dari model ini sebesar 62,5% mengindikasikan bahwa sebagian besar variabilitas dalam kinerja pendidik dapat diatribusikan kepada perencanaan tenaga pendidik. Meskipun signifikan, ini juga menandakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik yang tidak dimasukkan dalam model ini. Faktor-faktor tersebut bisa termasuk, namun tidak terbatas pada, kebijakan sekolah, motivasi individu, dan sumber daya pendidikan yang mungkin memainkan peran dalam mempengaruhi hasil akhir.

Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji T mengkonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan dari perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik. Persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan yang efektif sangat berkorelasi dengan peningkatan kinerja pendidik.

Temuan ini juga mengakui keandalan dan konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian, yang menjamin bahwa data yang diperoleh adalah dapat dipercaya. Hal ini penting karena kredibilitas alat ukur menentukan validitas kesimpulan yang diambil dari penelitian. Dengan lebih dari setengah variasi dalam kinerja pendidik yang dapat dijelaskan oleh perencanaan tenaga pendidik, penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan dan menawarkan dasar bagi pengambilan keputusan strategis dan perbaikan praktik di lapangan.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan temuan penelitian

sebelumnya yang juga mencermati dinamika perencanaan sumber daya manusia dan kinerja pendidikan. Dalam konteks Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, hasil penelitian Tanjung et al. (2022) menunjukkan bahwa perencanaan berkontribusi sebesar 24,5% terhadap kinerja guru, yang menandakan bahwa meskipun perencanaan memiliki pengaruh, tingkat pengaruh tersebut tergolong rendah. Sebaliknya, variabel pengorganisasian memegang pengaruh yang lebih dominan dengan kontribusi sebesar 71,2% terhadap kinerja guru, mengindikasikan bahwa aspek pengorganisasian memiliki keterkaitan yang kuat dengan bagaimana guru-guru melaksanakan tugas mereka.

Dalam kasus SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, penelitian oleh Susanti & Daroeini (2021) memperkuat temuan ini dengan memperlihatkan bahwa penerapan perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan sebesar 58% terhadap kinerja guru. Ini menegaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja di sektor pendidikan. Terakhir, penelitian oleh Purnomo et al. (2022) yang dilakukan di SMK Ma'arif Jakarta menemukan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas sekolah melalui manajemen sumber daya manusia yang tertata, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal seleksi, penempatan, dan pengelolaan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa teori dan praktek manajemen sumber daya manusia harus selaras untuk mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggarisbawahi betapa pentingnya perencanaan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik, dengan menyediakan bukti empiris yang mendukung teori manajemen pendidikan. Hal ini memperkaya literatur yang ada dengan menambahkan perspektif baru dari konteks Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. Implikasinya terhadap teori perubahan organisasi dalam pendidikan juga signifikan, menyoroti bahwa

inisiatif perencanaan yang ditingkatkan dapat mempengaruhi performa individu di lembaga pendidikan.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menawarkan wawasan penting bagi praktisi dan pembuat kebijakan dalam pendidikan. Dengan informasi ini, mereka dapat merancang kebijakan yang mempromosikan pengembangan sistem perencanaan yang efisien untuk tenaga pendidik. Selain itu, program pelatihan untuk pemimpin pendidikan dapat disusun untuk memfokuskan pada pengembangan strategi perencanaan yang efektif.

Pengawas sekolah dan administrator dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang alat penilaian dan evaluasi yang akan mengukur dampak strategi perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik. Kurikulum pendidikan guru pun bisa ditinjau kembali, dengan penambahan modul yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan manajerial dan perencanaan yang efektif. Terakhir, penelitian ini menawarkan arah baru untuk studi masa depan yang bisa mengeksplorasi lebih dalam korelasi antara perencanaan tenaga pendidik dengan aspek-aspek lain seperti kepuasan kerja guru, retensi, dan hasil belajar siswa.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Di antaranya, dilaksanakan di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga, sehingga hasilnya tidak dapat diaplikasikan secara luas ke semua institusi pendidikan. Variabel penelitian hanya fokus pada pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin berpengaruh. Dengan desain *cross-sectional*, penelitian tidak mampu menangkap dinamika perubahan kinerja pendidik seiring waktu.

Penelitian mengandalkan data subjektif dari kuesioner, yang mungkin tidak sepenuhnya akurat. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pendidik mungkin tidak mencakup semua aspek yang relevan. Teknik analisis statistik yang digunakan bergantung pada asumsi yang mungkin tidak selalu cocok dengan pola data yang kompleks.

Terakhir, temuan dari penelitian ini mungkin tidak berlaku untuk berbagai konteks pendidikan yang memiliki tantangan dan karakteristik uniknya sendiri.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Penelitian ini berhasil memvalidasi kuesioner yang digunakan dengan semua item pernyataan dari variabel yang terbukti valid, melebihi nilai r tabel sebesar 0.284. Uji reliabilitas menghasilkan koefisien alpha Cronbach sebesar 0.840 dan 0.833 untuk dua belas item, menandakan bahwa kuesioner adalah konsisten dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Analisis normalitas data menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200, yang melebihi ambang signifikansi 0.05, menegaskan bahwa data memiliki distribusi normal.
- b. Dari pengujian hipotesis dengan uji T, ditemukan bahwa perencanaan tenaga pendidik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan koefisien regresi sebesar 0.780. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam perencanaan tenaga pendidik akan meningkatkan kinerja sebesar 0.780%. Selain itu, uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R square sebesar 0.625, yang berarti 62.5% variabilitas dalam kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan tenaga pendidik.

5.2 Saran-saran

- a. Lembaga pendidikan diharapkan memberikan perhatian lebih pada strategi perencanaan tenaga pendidik karena telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pendidik.
- b. Pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur dan terencana dengan baik harus diintegrasikan dalam kebijakan manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik.
- c. Manajer pendidikan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini dalam meninjau dan menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia mereka untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi pendidikan.

- a. Kebijakan dan praktik yang mendukung peningkatan perencanaan tenaga pendidik perlu diadopsi, termasuk perencanaan karier, pengembangan kurikulum, dan alokasi sumber daya.

"PENGARUH PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA YAYASAN BUDI BAKTI KEUSKUPAN SIBOLGA"

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.uinsu.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
7	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	1%
8	inobis.org Internet Source	1%

9	repository.unbari.ac.id Internet Source	1 %
10	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
12	jpion.org Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1 %
14	repository.ung.ac.id Internet Source	1 %
15	media.neliti.com Internet Source	1 %
16	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1 %
17	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1 %
18	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	1 %
19	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %

21 eprints.ummetro.ac.id 1 %
Internet Source

22 eprints.polsri.ac.id 1 %
Internet Source

23 repository.fisip-untirta.ac.id 1 %
Internet Source

24 eprints.ahmaddahlan.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"PENGARUH PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA YAYASAN BUDI BAKTI KEUSKUPAN SIBOLGA"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59
