

**PENGARUH KETELADANAN, KEDISIPLINAN, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PENGELOLA PAUD DALAM LINGKUP
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai
Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ABDUL RAHMAN
2019.MM.1.2616**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KETELADANAN, KEDISIPLINAN, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PENGELOLA PAUD DALAM LINGKUP
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai
Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ABDUL RAHMAN
2019.MM.1.2616**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KETELADANAN, KEDISIPLINAN, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PENGELOLA PAUD DALAM LINGKUP
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

Abdul Rahman
2019.MM.1.2626

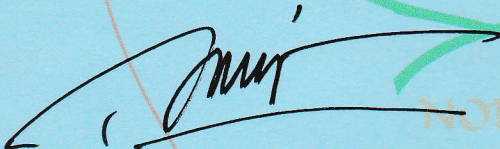
**Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 27 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Saripuddin S, S Pd., S. E., M. M

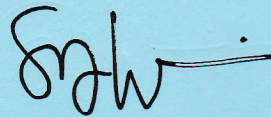

Dr. Muhammad Idris., S. E., M. Si M

School Of Business Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

*PENGARUH KETELADANAN, KEDISIPLINAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PENGELOLA PAUD DALAM LINGKUPDINAS PENDIDIKAN DAN
PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE*

Nama Mahasiswa : Abdul Rahman
NIM : 2019.MM.1.2616
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Saripuddin D,S.Pd., S.E., M.M
Anggota : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 021 /SK/PPS/STIE-NI/IX/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,



Abdul Rahman
2019.MM.1.2616

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “*Pengaruh Keteladanan, Kedisiplinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene*”.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia Makassar. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberi kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Saripuddin D, S. Pd., S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M. Si selaku Pembimbing II yang

dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

5. Bapak Dr. Maryadi, S. E., M.M dan Bapak Dr. Asri, S. Pd., M. Pd selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
7. Teristimewa untuk Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi.
8. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga, dan
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa STIE NOBEL yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior STIE NOBEL, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen di sekolah maupun di Perguruan Tinggi.

Makassar, Mei 2021

Penulis

ABDUL RAHMAN

ABSTRAK

Abdul Rahman. 2021. Pengaruh Keteladanan, Kedisiplinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pengelola PAUD dalam Lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dibimbing oleh Saripuddin Muhammad Idris.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola PAUD yang ada di Kabupaten Maneje yang berjumlah 189 orang. Sampel ditetapkan berdasarkan teknik sampling random, yaitu dengan mengambil sampel perwakilan tiap kecamatan. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25%. Maka dilakukan penarikan sampel dengan cara $189 \times 25\% = 47,25$. Maka sampel dibulatkan menjadi 47 reponden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Dari uraian uji t dengan ketiga variabel independen, secara parsial keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Kata kunci: Keteladanan, Kedisiplinan, Pelatihan dan Kinerja



ABSTRACT

Abdul Rahman. 2021. *The Effect of Exemplary, Discipline, and Training on the Performance of PAUD Managers within the Scope of the Youth and Sports Education Office in Majene Regency, supervised by Saripuddin Muhammad Idris.*

This study aims to determine and analyze the effect of exemplary discipline and training partially and simultaneously on the performance of PAUD managers within the Education and Sports Youth Office in Majene Regency.

The type of research used is quantitative research. Data collection techniques used are questionnaires and interviews. The population in this study were all PAUD managers in Maneje Regency, amounting to 189 people. The sample was determined based on a random sampling technique, namely by taking a representative sample of each sub-district. If the number of respondents is less than 100, all samples are taken to research a population study. Meanwhile, if the number of respondents is more than 100, the sampling is 10% - 15% or 20% - 25%. Then the sampling was carried out utilizing $189 \times 25\% = 47,25$. Then the sample was rounded up to 47 respondents.

The results of this study indicate that simultaneously exemplary discipline and training have a significant influence on the performance of PAUD managers within the scope of the Education and Youth Sports Office of Majene Regency. From the description of the t-test with the three independent variables, partially exemplary discipline and training have a significant influence on the performance of PAUD managers within the scope of the Education and Youth Sports Office of Majene Regency.

Keywords: *Exemplary, Discipline, Training and Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Keteladanan	17
2.2.1. Pengertian Keteladanan	17
2.2.2. Macam-macam Keteladanan	19
2.2.3. Dasar-dasar Keteladanan	21
2.2.4. Panduan Implementasi Keteladanan.....	22

2.3. Kedisiplinan.....	22
2.3.1. Pengertian Kedisiplinan	22
2.3.2. Faktor-faktor Kedisiplinan	23
2.3.3. Strategi Penerapan Kedisiplinan	25
2.3.4. Aspek-aspek Kedisiplinan.....	26
2.3.5. Ciri-ciri Disiplin Kerja.....	27
2.4. Pelatihan	28
2.4.1. Pengertian Pelatihan	28
2.4.2. Materi Pelatihan	29
2.4.3. Ciri-ciri Pelatihan	30
2.4.4. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	31
2.4.5. Indikator-indikator Pelatihan	32
2.5. Kinerja.....	33
2.5.1. Pengertian Kinerja	33
2.5.2. Indikator Kinerja	34
2.5.3. Aspek-aspek Kinerja.....	35
2.5.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	37
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	40
3.2. Hipotesis Penelitian	42
3.3. Definisi Operasional	43
 BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	45
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	45
4.3. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	45
4.3.1. Variabel Penelitian	45
4.3.2. Skala Pengukuran.....	46
4.4. Populasi dan Sampel	46

4.5. Jenis dan Sumber Data.....	46
4.5.1. Jenis Data	47
4.5.2. Sumber Data.....	47
4.6. Teknik Pengumpulan Data	47
4.7. Teknik Analisis Data.....	48
4.7.1. Uji Validitas	48
4.7.2. Uji Reliabilitas	48
4.7.3. Regresi Linier Berganda	48
4.8. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.8.1. Uji Multikolinearitas	49
4.8.2. Uji Heterokedastisitas.....	49
4.8.3. Uji Normalitas.....	50
4.9. Uji Hipotesis	50
4.9.1. Uji F.....	50
4.9.2. Uji T	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	52
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
5.1.2. Identitas Responden.....	55
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
5.1.4. Teknis Analisis Data.....	68
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	72
5.1.6. Uji Hipotesis.....	75

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
5.2.1. Pengaruh Keteladanan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.....	79
5.2.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.....	81
5.2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.....	82
5.2.4. Pengaruh Keteladanan, Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.....	84
5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene	85
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	86
6.2. Saran	86
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	57
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Pendidikan Terakhir	58
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Keteladanan	59
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kedisiplinan.....	62
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pelatihan.....	64
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	67
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas	69
Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 5.10. Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5.12. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	76
Tabel 5.13. Hasil Uji T (Uji Parsial).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
Gambar 5.1. Struktur Organisasi.....	54
Gambar 5.2. Uji Heterokedastisitas.....	74
Gambar 5.3. Uji Normalitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Lampiran 7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Aqib 2009: 16). Pendidikan menjadi sangat penting di era globalisasi pada saat ini.

Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah salah satu yang telah mendapat kepercayaan dari masyarakat dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetensi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat.

Anak merupakan generasi penerus bangsa, ia menjadi tumpuan serta harapan orang tua dan masa depan. Oleh karena itu mereka perlu disiapkan sejak awal agar kelak menjadi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional. Hal ini dilakukan dengan sedini mungkin dengan mengikutsertakan anak-anak usia dini pada program PAUD.

Menurut Sujiono (2011) Pendidikan Anak Usia Dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasake

arah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosial emosional (sikap perilaku serta beragama) bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini dalam Mulyasa (2012), dikemukakan bahwa PAUD diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, melalui jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal. Pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), dan bentuk lain yang sederajat; pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan bentuk lain yang sederajat; sedangkan pada jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.

Saat ini pemerintah selaku unsur penyelenggara Negara menempatkan pendidikan yang berorientasi mutu sebagai esensi dari komitmen Negara. Implikasi dari komitmen dan orientasi kebijakan pendidikan yang bermutu, dalam pandangan sistemik tidak terlepas dari keberadaan dan kelekatan berbagai komponen yang juga bermutu. Sesuai dengan orientasi mutu PAUD, peran pendidikan dan tenaga kependidikan PAUD saat ini sangat menunjang pencapaian tingkatan perkembangan disamping faktor-faktor lain.

Dalam perubahan kurikulum 2013, pemerintah belum menyentuh pola pembinaan terhadap anak-anak usia dini. Sehingga pola pendidikan di PAUD harus menyenangkan bagi anak untuk mengembangkan baik kapasitas intelektual,

kemampuan tumbuh kembang, dan berkembangnya bidang emosional, spiritual, juga otot halus, otot kasar dan kemampuan bersosialisasi.

Pembinaan pendidik dalam kaitannya dengan peningkatan kemampuan pendidik dalam memberikan layanan PAUD yang sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan anak merupakan langkah yang ditempuh Direktorat Pembinaan PAUD. Pembinaan dilakukan melalui berbagai strategi dan program kegiatan.

Sugiyono dalam Suwarno (2002:16) menyebutkan bahwa kemampuan kerja tenaga pendidik dipengaruhi beberapa faktor, seperti potensi dasar, kualifikasi pendidik, pendidikan/pelatihan, dan pengalaman mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pemerintah mewajibkan menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik. Dengan anggaran yang disediakan pemerintah, tenaga pendidik yang tidak layak mengajar dapat meningkatkan kualifikasi akademiknya hingga memenuhi syarat.

Latar belakang pendidikan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka begitupun pengalaman mengajar dan pelatihan yang diikuti tenaga pendidik juga mempengaruhi kinerja seorang tenaga pendidik. Sehingga dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran, penilaian pembelajaran, membimbing dan melatih anak, dan dalam melakukan tugas tambahan terlihat kurang tepat atau kurang sesuai dengan teori yang ada.

Pada perkembangan zaman yang semakin modern dan canggih ini kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dimana keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Mengingat yang dikelola

oleh sekolah adalah pendidikan maka sekolah mengandalkan kedisiplinan dan tanggung jawab. Oleh karena itu sekolah harus dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas moral yang baik dan terpercaya.

Kinerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah keteladanan. Menurut Suparlan (2006: 34) menyatakan bahwa teladan merupakan *role model* yang memberikan contoh dalam hal sikap, perilaku, dan pembentukan kepribadian seseorang. Menurut Isnawati (2010:130) mengemukakan bahwa keteladanan merupakan panutan yang baik dihadapan seseorang. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan berasal dari kata teladan yang berarti perbuatan yang patut ditiru dan dicontoh. Jadi keteladanan adalah hal-hal yang patut ditiru dan dicontoh.

Keteladanan tenaga pendidik merupakan tindakan penanaman akhlak yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki profesi dengan menghargai ucapan, sikap dan perilaku sehingga dapat ditiru orang lain yang dilakukan oleh pengajar kepada peserta didik. Hal ini diperkuat oleh Aziz (2012:2) bahwa tenaga pendidik menjadi ujung tombak dalam sebuah perubahan sehingga diharapkan akan munculnya sebuah generasi tangguh bagi sebuah bangsa atau negara dari sentuhan tangan para tenaga pendidik.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan. Sekolah yang didalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentukan nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap, dan tanggung jawab bagi tenaga pendidik. Kurang disiplin pengelola PAUD dalam

melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik mejadi rendah.

Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, sedangkan disiplin pegawai yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaia tujuan organisasi.

Selain keteladanan dan kedisiplinan, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh tenaga pendidik-tenaga pendidik, diharapkan tenaga pendidik akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga tenaga pendidik akan menjadi lebih berkompeten.

Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini

penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda.

Tobing (2020) telah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan sekolah berpengaruh terhadap terciptanya kinerja tenaga pendidik.

Munir (2017) juga melakukan penelitian yang serupa namun menggunakan lebih banyak variabel yaitu pelatihan, disiplin, dan motivasi. Adapun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Pelatihan, disiplin, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya, Mandala (2017) menggunakan variabel kepribadian, kedisiplinan dan kemampuan terhadap kinerja kepala Desa (Studi Kasus Kepala Desa Teang Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara individual pada variabel kepribadian dan kedisiplinan berpengaruh baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, akan tetapi variabel kemampuan berpengaruh tidak baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%. Sedangkan variabel kepribadian, kedisiplinan dan kemampuan

berpengaruh baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa secara simultan.

Murniati. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pendidikan dan pelatihan, tingkat kinerja tenaga pendidik, dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi penelitian ini sebanyak 105 orang dan sampel sebanyak 57 orang sebagai responden dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dalam kategori sangat baik, ditinjau dari segi indikator reaksi, pembelajaran (pengetahuan), perilaku dan hasil pelatihan. Untuk kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep termasuk dalam kategori sangat tinggi ditinjau dari indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Berdasarkan analisis korelasi product moment dinyatakan ada hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro

Kabupaten Pangkep sebesar 31,30 persen berarti tingkat hubungannya dalam kategori sedang. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Kemudian, Kaliri (2008) meneliti mengenai Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Pada SMA Negeri. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pematang. Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pematang.

Dari uraian penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel penelitian yang serupa dan teknik analisis data. Selanjutnya yaitu antara tempat atau lokasi penelitian juga berbeda.

Majene sebagai Pusat Layanan Pendidikan di Propinsi Sulawesi Barat, tentunya merupakan tanggung jawab di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, khususnya Bidang Pembinaan PAUD dan PNF. Untuk itu diupayakan semaksimal mungkin untuk memberikan pembinaan kepada semua satuan PAUD Se Kabupaten Majene. Sehingga dapat memberikan Layanan PAUD berkualitas, memajukan PAUD di Kabupaten Majene, seperti di Kabupaten Kota lainnya, serta bagaimana para pengelola PAUD dapat berkinerja baik, menghadirkan peserta didik di Kabupaten Majene yang sehat, cerdas, terampil dan mandiri, serta berkarakter. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji

pengaruh keteladanan, kedisiplinan para pengelola tenaga pendidik, serta pelatihan untuk meningkatkan SDM para pengelola, dan tenaga pendidik PAUD, sehingga dapat berkinerja yang baik di satuan PAUD masing masing.

Hasil pemantauan penilik PAUD dan Pengawas TK di Kabupaten Majene pada saat menjalankan tugasnya menunjukkan bahwa kinerja pengelola PAUD masih perlu ditingkatkan, dimana umumnya dikelola belum maksimal. Untuk mendukung keadaan tersebut telah dilakukan berbagai upaya pembinaan dan pengembangan, diantaranya melalui pelatihan. Oleh karena itu peneliti menggunakan variabel tersebut karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja dan seperti apa solusi yang harus dilakukan dalam peningkatan kinerja pengelola PAUD yang ada di Kabupaten Majene.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Keteladanan, Kedisiplinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?

2. Apakah keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi.

- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk pemberian solusi bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya.
- c. Memberi manfaat bagi penulis selaku aparat sipil Negara dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stakeholder* yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dan kualitas kinerjanya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya pelatihan, tunjangan, dan fasilitas kerja pada kinerja pegawai.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian-penelitian di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ester Rumata Chatrina Tobing. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Pada Taman Kanak-Kanak Methodist Pematangsiantar. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kinerja tenaga pendidik di *Nursey School Of Methodist* Pematangsiantar. Peneliti menggunakan desain penelitian yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Populasinya adalah tenaga pendidik *Nursey School Of Methodist* Pematangsiantar yang berjumlah 17 orang. Metode pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, kuesioner yang bersumber dari sumber data primer dan sekunder dan dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan pengaruh positif variabel X terhadap variabel Y dengan persamaan $Y = 15,30 + 0,7711X$. Kekuatan dua variabel sangat kuat yaitu sebesar 0,848. Dari koefisien determinasi yang dapat dijelaskan 71,9% kinerja tenaga pendidik dijelaskan oleh disiplin kerja dan 28,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan

perhitungan data angket, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan sekolah berpengaruh terhadap terciptanya kinerja tenaga pendidik. Hal ini dibuktikan secara matematis melalui uji hipotesis, dimana hasil uji t hitung $5,25 > t$ tabel $2,131$. Kinerja tenaga pendidik selalu ditingkatkan, untuk itu diperlukan upaya disiplin menerapkan pekerjaan secara terus menerus.

2. Andi Abdul Munir. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Sedangkan melalui penelitian kausal peneliti mencoba menghasilkan informasi ilmiah melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu (1) Pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Pelatihan, disiplin, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Andi Satria Mandala. 2017. Pengaruh Kepribadian, Kedisiplinan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi Kasus Kepala Desa Teang Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda, lalu teknik pengolahan dilakukan melalui editing dan tabulasi. Selanjutnya metode pengumpulan

data yang digunakan adalah angket (Kuesioner) dan dokumentasi. Adapun sumber data penelitian ini adalah masyarakat Desa Taeng yang mengenal dan mengetahui kinerja kepala desa tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara individual pada variabel kepribadian dan kedisiplinan berpengaruh baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, akan tetapi variabel kemampuan berpengaruh tidak baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%. Sedangkan variabel kepribadian, kedisiplinan dan kemampuan berpengaruh baik secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Taeng Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa secara simultan. Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Kepala Desa berperan sebagai Fasilitator dalam pembangunan masyarakat yang harus mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi. 2) Dalam pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana kepala desa harus bisa mencari solusi untuk menambah fasilitas-fasilitas lainnya yang belum ada saat ini. 3) Peran Kepala Desa sebagai Dinamisator atau penggerak kepala desa di dalam menggerakkan masyarakat diharapkan harus lebih berusaha untuk meningkatkan kesadaran masyarakat berpartisipasi dalam pembangunan. 4) Kepala Desa harus memperhatikan warga desa dan dapat memberikan contoh turut serta secara aktif dalam pelaksanaan pembangunan desa. 5) Dengan minimnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan Kepala Desa sebagai

pemerintah desa harus mampu melakukan pendekatan, pelatihan, dan bimbingan untuk memecahkan masalah-masalah yang ada.

4. Murniati. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pendidikan dan pelatihan, tingkat kinerja tenaga pendidik, dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi penelitian ini sebanyak 105 orang dan sampel sebanyak 57 orang sebagai responden dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dalam kategori sangat baik, ditinjau dari segi indikator reaksi, pembelajaran (pengetahuan), perilaku dan hasil pelatihan. Untuk kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep termasuk dalam kategori sangat tinggi ditinjau dari indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Berdasarkan analisis korelasi product moment dinyatakan ada hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep sebesar 31,30 persen berarti tingkat hubungannya dalam kategori sedang. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

5. Kaliri. 2008. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. (2) untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. (3) untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *ex post facto*, desain korelasi dengan populasinya adalah semua Tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang sebanyak 400 tenaga pendidik PNS. Adapun teknik sampling menggunakan tabel krejcie. Untuk pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja

tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%. (2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%. (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja tenaga pendidik sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin tenaga pendidik maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja.

2.2. Keteladanan

2.2.1. Pengertian Keteladanan

Menurut Suparlan (2006: 34) menyatakan bahwa teladan merupakan *role model* yang memberikan contoh dalam hal sikap, perilaku, dan pembentukan kepribadian seseorang. Isnawati (2010:130) mengemukakan bahwa keteladanan merupakan panutan yang baik dihadapan seseorang. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan berasal dari kata teladan yang berarti perbuatan yang patut ditiru dan dicontoh. Jadi keteladanan adalah hal-hal yang patut ditiru dan dicontoh.

Aqib (2011: 86) menjelaskan bahwa keteladanan hendaknya diartikan dalam arti luas, yaitu menghargai ucapan, sikap dan perilaku yang melekat pada pendidik. Ishlahunnissa' (2010: 42) pengertian keteladanan berarti penanaman

akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan dibiasakan dengan memberikan contoh nyata. Keteladanan dalam pendidikan adalah pendekatan atau metode yang berpengaruh dan terbukti paling berhasil dalam mempersiapkan dan membentuk serta mengembangkan potensi peserta didik.

Ulawan dalam Huddin (2017) mengemukakan bahwa keteladanan dalam proses pendidikan merupakan metode yang paling meyakinkan keberhasilannya dalam mempersiapkan dan membentuk mental, spiritual, kepribadian dan perilaku seorang anak, hal ini karena keteladanan dalam pendidikan adalah contoh yang terbaik dalam pandangan anak yang akan ditiru tindakantindakannya. Disadari ataupun tidak, keteladanan akan tercetak di dalam jiwa dan perasaan. Suatu gambaran pendidikan tersebut, baik dalam ucapan, material maupun spiritual diketahui atau tidak diketahui.

Keteladanan mempunyai kontribusi yang besar dalam mendidik karakter. Keteladanan tenaga pendidik dalam segala aktivitasnya akan menjadi cermin bagi siswanya sehingga tenaga pendidik lebih mengedepankan aspek perbuatan dalam bentuk tindakan nyata dari pada hanya sekedar berbicara tanpa aksi. Tamrin (2014: 1) mengemukakan bahwa keteladanan dalam pendidikan merupakan metode efektif yang paling meyakinkan keberhasilannya dalam mempersiapkan dan membentuk peserta didik yang berkarakter dan berakhlak mulia. Di Indonesia dikenal beberapa jalur pendidikan yang memungkinkan dapat memberikan keteladanan yang dapat ditiru oleh siswa sehingga tumbuh menjadi orang dewasa berkarakter dan berakhlak mulia.

Dapat diartikan bahwa keteladanan merupakan tindakan penanaman akhlak dengan menghargai ucapan, sikap dan perilaku sehingga dapat ditiru orang lain dengan berpedoman siap untuk dinilai dan dievaluasi, mempunyai kompetensi dan integritas moral. Jika hal ini telah dilaksanakan dan dibiasakan dengan baik sejak awal maka akan memiliki arti penting dalam membentuk karakter sebagai seorang tenaga pendidik yang mendidik.

2.2.2. Macam-macam Keteladanan

Thamrin (2014: 3) bahwa ada beberapa keteladanan yang dapat diterapkan oleh pendidik. Secara lebih rinci macam-macam keteladanan tersebut yaitu:

1. Keteladanan berbuat jujur dan tidak suka berbohong.

Kejujuran merupakan sumber kebenaran yang memberikan kedudukan mulia di masyarakat dan dapat diteladani oleh peserta didik dimana saja, tetapi sebaliknya apabila tenaga pendidik sering berbuat tidak jujur maka pendidik menjadi sumber utama dalam menghancurkan masa depan peserta didik. Kejujuran dalam berbicara harus selalu dijaga saat menghibur atau sedang menceritakan kisah tertentu kepada anak.

2. Keteladanan disiplin dalam menjalankan tugas.

Keteladanan disiplin menjalankan tugas tidak hanya dilakukan dalam proses pembelajaran, tetapi bagaimana tenaga pendidik merancang proses pembelajaran yang di dalamnya memuat pembinaan karakter, sehingga dapat menghasilkan peserta didik berakhlak mulia. Misalnya hadir sebelum jam masuk kelas, proses pembelajaran berjalan sesuai alokasi waktu dan menjalankan solat tepat waktu.

3. Keteladanan akhlak mulia.

Bisa dikatakan sangat naif apabila tenaga pendidik tidak mampu menunjukkan perilaku yang patut dicontoh oleh peserta didik.

4. Keteladanan menunjukkan kecerdasannya.

Sebagai seorang pendidik harus memperkaya dirinya dengan ilmu pengetahuan, sehingga dapat mengatasi masalah kesulitan belajar peserta didik. Hal-hal yang menunjukkan tenaga pendidik mempunyai kecerdasan yaitu mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, sopan dan santun, rendah hati, lembut dalam berbicara, dan menguasai materi pelajaran.

5. Keteladanan bersikap mandiri dan bekerja keras.

Mandiri dan kerja keras merupakan dua sikap yang saling berkaitan. Dimana mandiri berarti tidak mudah bergantung dengan orang lain sedangkan kerja keras berarti selalu berusaha apabila mengalami kegagalan. Melalui penanaman sikap bekerja keras, otomatis secara perlahan sikap mandiri anak akan tumbuh dengan sendirinya.

Keteladanan yang dikembangkan di sekolah harus dilaksanakan secara total. Keteladanan seorang tenaga pendidik adalah apabila ia dapat menjadi tenaga pendidik yang berprestasi dan mampu menjadi teladan. Membangun keteladanan sama seperti membangun budaya, watak dan kepribadian. Pada awalnya memang terasa sulit dan penuh perjuangan, namun setelah terbentuk dan dirasakan manfaatnya, justru akan menjadi suatu kebutuhan.

2.2.3. Dasar-dasar Keteladanan

Suwaid (2006) menjelaskan mengenai dasar-dasar yang harus dipegang para pendidik dalam pengimplementasian keteladanan sebagai berikut:

1. Teladan yang baik

Keteladanan yang baik dapat memberikan pengaruh besar terhadap jiwa anak, karena, anak akan meniru orang yang lebih dewasa. Jika anak-anak mempunyai orang tua yang berlaku jujur, maka mereka akan tumbuh diatas kejujuran dan hal-hal baik lainnya.

2. Menerapkan keteladanan

Orang tua dan tenaga pendidik dituntut untuk memberikan keteladanan yang baik kepada anak-anaknya. Kemampuan anak menerima respon baik secara sadar maupun tidak sadar sangatlah tinggi, diluar dugaan kita karena kita biasanya hanya menganggap anak mereka masih kecil belum mengerti apa-apa.

Sementara itu menurut Noviatri (2014) tenaga pendidik sebagai teladan harus memiliki sifat-sifat tertentu sebagai dasar pengimplementasian keteladanan diantaranya yaitu:

1. Guru harus benar-benar memahami prinsip-prinsip keteladanan.
2. Guru harus mengetahui tahapan mendidik karakter yang dikenal dengan istilah 3P yaitu: pemikiran, perasaan dan perbuatan.
3. Guru harus mengetahui bagaimana mengimplementasikan pendidikan karakter kepada siswa.

4. Guru harus menyadari arti kehadirannya di tengah siswa, mengajar dengan ikhlas, memiliki kesadaran dan tanggung jawab sebagai pendidik untuk menanamkan nilai-nilai kebenaran.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa tenaga pendidik harus memiliki sifat-sifat tertentu sebagai dasar pengimplementasian keteladanan agar dapat menjadi panutan bagi siswanya.

2.2.4. Panduan Implementasi Keteladanan

Kementrian Pendidikan Nasional (2011:16) menerbitkan Panduan Pelaksanaan Pendidikan Karakter yang menjelaskan mengenai implementasi pendidikan karakter dalam mengembangkan diri, implementasi tersebut dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Kegiatan rutin adalah kegiatan yang dilakukan peserta didik secara terus menerus melalui pembiasaan.
2. Keteladanan, merupakan sikap atau perilaku guru dalam memberikan contoh melalui tindakan yang baik sehingga dapat menjadi panutan bagi peserta didik. Misalnya menjaga kebersihan, guru datang lebih awal, dan berbuat jujur, mandiri, kerja keras, maupun kedisiplinan.

2.3. Kedisiplinan

2.3.1. Pengertian Kedisiplinan

Slamet (2007) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti belajar. Robbins dalam Slamet (2007) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran

dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hadisaputro (2003) menyatakan bahwa kata disiplin memiliki tiga makna, yaitu tata tertib, ketaatan kepada peraturan, dan bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Dari ketiga makna tersebut disederhanakan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pengelola PAUD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sasaran dari tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan tenaga pendidik yang berbuat kesalahan. Pendekatan negative yang bersifat menghukum akan mempunyai dampak lain yang merugikan, seperti hubungan emosionalnya terganggu, absensi meningkat, dan kelesuan saat bekerja.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa agar menjadi tenaga pendidik yang disiplin, ada tiga pendekatan yang perlu untuk dilakukan antaranya:

1. Disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.
2. Disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
3. Disiplin tujuan, yaitu disiplin kerja yang harus dipahami dan diterima oleh seluruh tenaga kerja.

2.3.2. Faktor-faktor Kedisiplinan

Dalam rangka membina dan meningkatkan kedisiplinan perlu diperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi terhadap kedisiplinan agar disiplin dapat

terwujud dalam perilaku siswa. Adapun faktor-faktor pembentukan perilaku yang termasuk didalamnya perilaku disiplin adalah:

1. Faktor Genetik

Faktor genetik adalah segala hal yang dibawa oleh anak sejak lahir sebagai warisan dari orang tuanya. Faktor genetik atau hereditas adalah kecenderungan untuk tumbuh dan berkembang bagi manusia, menurut pola-pola, ciri-ciri, serta sifat-sifat tertentu dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pembentukan perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh limpahan orang tua kepada keturunannya karena faktor ini meski tidak kuat, namun merupakan bentuk dasar dari perilaku seseorang. Demikian halnya dengan kedisiplinan, sangatlah mungkin kedisiplinan tersebut dipengaruhi oleh watak yang dibawa seseorang sejak lahir.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kedisiplinan karena perkembangan seseorang tidak terlepas dari peranan lingkungan, disamping faktor pembawaan, kedisiplinan juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dimana ia berada. Sejak lahir manusia berinteraksi dengan lingkungan, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia tinggal. Fungsinya kepribadian seseorang merupakan hasil dari interaksi antara dirinya dan lingkungan. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh tenaga pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Dalam sasaran pendidikan tidak semata-mata pengalihan

pengetahuan dan keterampilan saja, salah satu bagian yang teramat penting adalah pembinaan watak. Pembinaan watak merupakan bagian integral dari pendidikan. Oleh sebab itu bahwa pendidikan memainkan peranan penting dalam pembentukan perilaku seseorang, termasuk didalamnya perilaku disiplin.

4. Faktor Pengalaman

Pengalaman adalah keseluruhan peristiwa yang pernah dialami oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung dalam perjalanan hidupnya. Pengalaman seseorang juga mempunyai pengaruh terhadap pembentukan watak termasuk kedisiplinan.

2.3.3. Strategi Penerapan Kedisiplinan

Strategi merupakan pola umum rentetan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada suatu strategi, tanpa adanya tujuan yang harus dicapai. Strategi dalam penerapan disiplin ini adalah keseluruhan usaha yang dilakukan lembaga pendidikan untuk menerapkan disiplin dalam lembaga tersebut, adapun perencanaan yang dimaksud adalah: seperti yang dikemukakan oleh Nasution (2005) perencanaan atau *planning* merupakan tindakan awal dalam proses manajemen. Mondy dan Premeaux menjelaskan bahwa perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya.

Dalam perencanaan ini juga berlaku untuk merancang penerapan disiplin pada siswa, dengan perencanaan yang dibuat akan dapat mengkoordinir berbagai macam kegiatan kedisiplinan yang dilakukan oleh tenaga pendidik, dalam proses perencanaan ini maka juga dirancanglah hal-hal apa saja yang harus diundangkan

kepada para siswa untuk melaksanakan kedisiplinan, perencanaan tersebut akan menghasilkan tata tertib sekolah yang jelas pada tujuannya adalah pada penerapan kedisiplinan. Tahap setelah melaksanakan perencanaan adalah pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian adalah kegiatan menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggung jawab, tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama dalam proses perencanaan. Pengorganisasian ini bertujuan untuk menempatkan seseorang yang telah ahli pada bidangnya untuk mengawasi jalannya tata tertib sekolah.

Faktor yang juga menunjang dalam pelaksanaan penerapan disiplin siswa di sekolah adalah kepala sekolah yang merupakan pemimpin dalam lembaga tersebut, bagaimana keterampilan memimpin, hingga gaya dalam memimpin ikut mempengaruhi kualitas untuk menuju tujuan yang dalam hal ini adalah kedisiplinan.

2.3.4. Aspek-aspek Kedisiplinan

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungan dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah:

1. Penggunaan Waktu Kerja, adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

2. Perbuatan Tingkah Laku, adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.
3. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas, adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.
4. Rencana Harian Tugas, adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

2.3.5. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintahan atau etik, norma dan kaidan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Sinungan (1997) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan.

Sedangkan menurut Helmi (1996) terdapat ciri-ciri dari disiplin kerja, yang meliputi:

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak meninggalkan pekerjaan, dan tidak mencuri-curi waktu.
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidaksiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah, dan sebagainya.

2.4. Pelatihan

2.4.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi seseorang dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

2.4.2. Materi Pelatihan

Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan.

1. Prinsip Pengembangan Kurikulum/Materi Pelatihan

Merupakan proses yang dinamis dan melibatkan perubahan hubungan antara pendidik, administrator, sasaran dan masyarakat pengguna hasil pendidikan.

- a. Pengkajian kurikulum harus berkiblat pada problem masyarakat sesuai dengan lembaga yang bersangkutan.
- b. Aspek sosial dan budaya, kebutuhan masyarakat hendaknya dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum.

- c. Instansi atau lembaga yang akan menggunakan SDM harus diikuti-sertakan dalam penyusunan kurikulum.
- d. Kurikulum hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan pengalaman belajar-mengajar, baik yang dilakukan atau dicapai oleh sasaran pendidikan maupun oleh instruktur.

2. Perubahan Kurikulum/Materi Pelatihan

Perubahan kurikulum akan terjadi karena adanya pembiasaan dan atau ketidak- layakan kurikulum tersebut sebagai kompas tujuan pendidikan.

3. Indikator Materi Pelatihan

Menurut Hasibuan (2005) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini:

- a. Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
- b. Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
- c. Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
- d. Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

2.4.3. Ciri-ciri Pelatihan

Untuk mencapai hasil pelaksanaan pelatihan yang baik, maka program pelatihann perlu dirancang seefektif mungkin. Menurut Kusriyanto, ciri-ciri dari program pelatihan yang efektif, antara lain:

- 1. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur.

2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.
3. Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja.
4. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tanggap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.
7. Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas organisasi.

2.4.4. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Ada dua tujuan utama dari program pelatihan yang dijelaskan oleh Handoko, yaitu:

1. Latihan dilakukan untuk menutup ‘gap’ antar kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Carrel et al dalam Tobari (2015) tujuan dari adanya pelatihan dapat dirangkum dalam tujuh hal, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kerja.
2. Memperbaharui keterampilan (*update employee skills*).
3. Menghindarkan penerapan monejerial telah usang (*avoid managerial obsolescence*).

4. Memecakan masalah organisasi.
5. Memberikan bekal pelatihan sebagai orientasi, mempersiapkan, serta untuk pengelolaan sukses kepemimpinan (*managerial succession*).
6. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pegawai (*satisfy personal growth needs*).

2.4.5. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012), yaitu:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis, komunikasi, disiplin dan etika, kepemimpinan dan pelaporan..

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan seperti guru tetap dan staf yang mendapat rekomendasi dari lembaga.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhikualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan semakin meningkat.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absendi, dan kemampuan bekerjasama.

Menurut Harahap (2019) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal organisasi atau organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Mangkunegara (2005: 9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005: 11) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa uraian diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu aktivitas atau proses pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.5.2. Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja pegawai yang dapat diukur sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkatan penguasaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkatan dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi.

2.5.3. Aspek-aspek Kinerja

Aspek kinerja menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014, yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja tenaga pendidik. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Beberapa indikator dari kompetensi pedagogik berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Merencanakan kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
- b. Melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.

- c. Melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.

2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Beberapa indikator dari kompetensi kepribadian berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak.
- b. Bersikap dan berperilaku tepat sesuai dengan norma agama, budaya dan keyakinan anak.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif. Beberapa indikator dari kompetensi sosial berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Beradaptasi dengan lingkungan .
- b. Berkomunikasi secara efektif.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik

memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya.

2.5.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (2002) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance* atau kinerja, yaitu :

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi. Misalnya : umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi. Misalnya : bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c. Karakteristik psikologi. Misalnya : nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2. Kemauan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/organisasi. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari organisasi. Misalnya : perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

Menurut Mulyasa (2005:140), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

1. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
2. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
5. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan

meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.

6. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
9. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
10. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Keteladanan merupakan tindakan penanaman akhlak dengan menghargai ucapan, sikap dan perilaku sehingga dapat ditiru orang lain dengan berpedoman siap untuk dinilai dan dievaluasi, mempunyai kompetensi dan integritas moral. Jika hal ini telah dilaksanakan dan dibiasakan dengan baik sejak awal maka akan memiliki arti penting dalam membentuk karakter sebagai seorang tenaga pendidik yang mendidik. Adapun indikator dari keteladanan yaitu bersikap adil, berlaku sabar, bersifat kasih dan penyayang, berwibawa, mendidik dan membimbing, bekerjasama dan berkomunikasi baik, dan demokratis. (Purwanto, 2009)

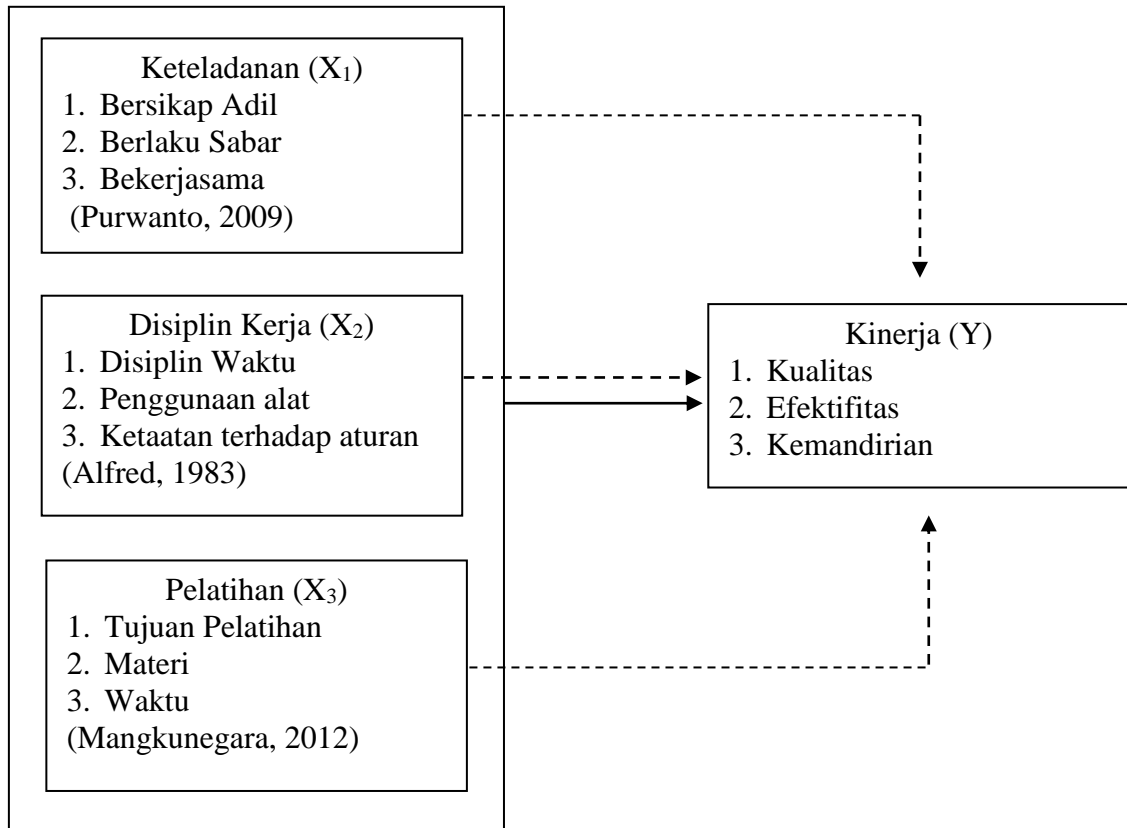
Hadisaputro (2003) menyatakan bahwa kata disiplin memiliki tiga makna, yaitu tata tertib, ketaatan kepada peraturan, dan bidang study yang memiliki objek system dan metode tertentu. Dari ketiga makna tersebut disederhanakan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Indikator dalam kedisiplinan yaitu disiplin waktu, penggunaan alat, dan ketaatan terhadap aturan. (Alfred, 1983)

Suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi tenaga pendidik yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari. Menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian,

pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu. (Mangkunegara, 2012)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu aktivitas atau proses pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Adapun indikator dalam kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene dipengaruhi oleh keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan untuk lebih meningkatkan mutu pengelola atau tenaga pendidiknya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Keterangan :

Garis putus - - - ► Hubungan secara parsial

Garis Lurus —► Hubungan secara simultan

Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Di duga keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. Di duga keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. Variabel keteladanan paling dominan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

3.3. Defisini Operasional

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Keteladanan (X_1)

Keteladanan adalah suatu yang patut dicontoh karena kebaikannya. Sedangkan dalam kamus bahasa indonesia dikatakan bahwa teladan yaitu sesuatu yang patut ditiru atau contoh baik. Adapun indikator dari keteladanan yaitu bersikap adil, berlaku sabar, bersifat kasih dan penyayang, berwibawa, mendidik dan membimbing, bekerjasama dan berkomunikasi baik, dan demokratis. (Purwanto, 2009)

2. Kedisiplinan (X_2)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini berfokus pada fenomena yang terjadi dilapangan. Permasalahan yang terjadi dilihat dari fakta

dilapangan. Indikator dalam kedisiplinan yaitu Indikator dalam kedisiplinan yaitu disiplin waktu, penggunaan alat, dan etaan terhadap aturan. (Alfred, 1983)

3. Pelatihan (X_3)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi seseorang dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan. . Indikator yang digunakan adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu. (Mangkunegara, 2012)

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan. Adapun indikator dalam kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama bulan Mei 2021.

4.3. Variabel Penelitian dan Pengukuran

4.3.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu penelitian, sebab variabel penelitian adalah objek peneliti atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Variabel independen yang digunakan adalah keteladanan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan pelatihan (X_3).

4.3.2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiono (2013: 105) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

4.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola PAUD yang ada di Kabupaten Maneje yang berjumlah 189 orang. Sampel ditetapkan berdasarkan teknik sampling random, yaitu dengan mengambil sampel perwakilan tiap kecamatan. Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25%.

Maka dilakukan penarikan sampel dengan cara :

$189 \times 25\% = 47,25$. Maka sampel dibulatkan menjadi 47 reponden.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung langsung. Data

kuantitatif adalah informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

4.5.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Data Sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari organisasi dan sumber-sumber yang telah ada.

4.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, maka digunakan teknik angket dan wawancara. Angket, yaitu suatu daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan disusun berdasarkan variabel-variabel inti dalam penelitian sesuai hasil kajian teoritis dan empiris. Angket ini selanjutnya diajukan kepada masing-masing responden untuk mendapatkan data utama dalam penelitian. Wawancara yaitu membangun komunikasi langsung dengan beberapa responden terpilih untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari variabel-variabel penelitian. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi-informasi yang bersifat teknis dan pribadi yang sulit diperoleh melalui angket.

4.7. Teknik Analisis Data

4.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya dari hasil korelasi. Bila nilai signifikannya kurang dari 0,05, maka data tersebut valid. Selain uji validitas dapat juga dilakukan dengan melihat nilai korelasi dari item r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

4.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik dimana dalam teknik ini untuk mengetahui suatu data itu reliable atau tidak adalah dengan melihat nilai dari tingkat keandalan (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dengan ketentuan penentuan reliable atau tidaknya data yang ditentukan.

4.7.3. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

a : Kostanta

$b_{(1,2,3)}$: Koefisien regresi

$X_{(1,2,3)}$: Variabel independen

E : Error

4.8. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

4.8.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

4.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{xy} masing-masing variabel independensi (mendekati 1).

4.8.3. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

4.9. Uji Hipotesis

4.9.1. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkhnya adalah :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai Ftabel dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

3. Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

4. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

4.9.2. Uji T

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

3. Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana : bk = koefisien regresi variabel b_{1-4}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-4}

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan Kab. Majene yang beralamatkan di jalan Jendral Sudirman No.87 Telp. (0422) 21051 Majene adalah sebuah kantor yang bergerak dalam dunia pendidikan, kantor ini berdiri sejak tahun 1975 dan mengolah sistem pendidikan mulai dari TK sampai tingkat SMA, yang ada di kab. Majene.

Kepala Dinas Pendidikan pertama kali dijabat oleh BADU, pada tahun 1975-1979. Setelah empat tahun menjabat sebagai pimpinan, pada tahun 1979-1984 jabatan tersebut di gantikan oleh H.M. Arif Zakaria. Kemudian digantikan oleh Abdullah Noor B.A. yang menduduki jabatan sebagai Kepala Dinas Pendidikan pada tahun 1984-1989.

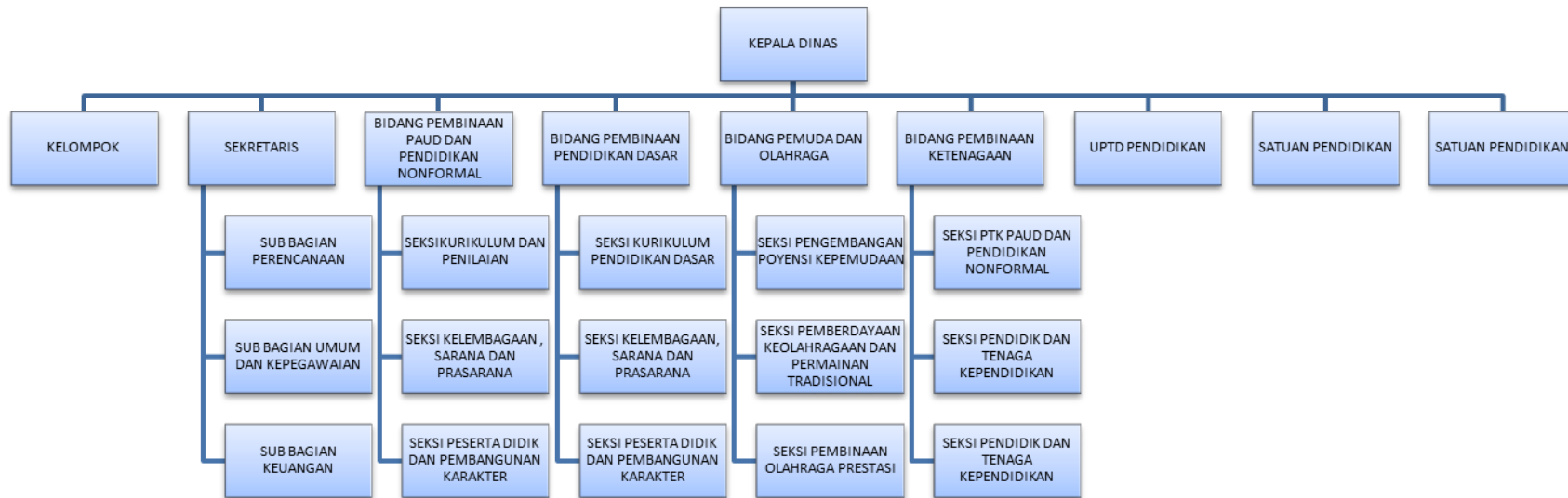
Setelah masa jabatan Abdullah Noor B.A, posisi Kepala Dinas Pendidikan dijabat oleh Drs. H. M. Darwis pada tahun 1989-1998. Drs. H. Nurdin Matri menduduki jabatan pada tahun 1999-2000. Setelah satu tahun menjabat sebagai pimpinan, kemudian digantikan oleh Drs. H. Mulyadi Bintaha, M.Pd. pada tahun 2000-2001. Satu tahun kemudian Kepala Dinas Pendidikan Kab.Majene digantikan oleh Drs. H. Mansyur T. yang menduduki jabatan pada tahun 2001-2005.

Setelah menduduki jabatan selama empat tahun sebagai pimpinan Dinas Pendidikan Kab. Majene dan pada tahun 2005 jabatan selaku pimpinan digantikan oleh H. Syamsiar Muchtar. M, SH.MM., yang menduduki jabatan mulai dari tahun 2005-2006. Kemudian digantikan oleh Drs. H.M. Idil Fithri, M.Si. yang menduduki jabatan pada tahun 2006-2009. Kemudian digantikan oleh Drs. Muhammad Nadjib Atjo, MM., yang menduduki jabatan pada tahun 2009-2011 sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kab. Majene.

Pada tahun 2011 Drs. Muhammad. Nadjib Atjo, MM., digantikan oleh Drs. H. Abdul Hamid, MM. yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kab. Majene dimulai dari tahun 2011 – 2013. Drs. ABDUL HAMID, MM. digantikan oleh ANWAR LAZIM, SH.M.Si yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kab. Majene dimulai dari tanggal 31 desember 2013 - 2016

Pada tahun 2016 ANWAR LAZIM, SH.M.Si. digantikan oleh Ir. H. BURHANUDDIN, M.P. yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kab. Majene dimulai dari tanggal 20 Juni 2016 – 31 Desember 2016. Pada tahun 2017 Drs.. H. MUHAMMAD ASHAR, M.Si. yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kab. Majene dimulai dari tanggal 6 Januari 2017- 20 Januari 2019

Pada tahun 2019 Drs. H. MUHAMMAD ASHAR, M.Si. digantikan oleh Ir. H. ISKANDAR, MM yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kab. Majene dimulai dari tanggal 04 April 2019 sampai sekarang.



Gambar 5.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Adapun motto dari Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene adalah sebagai berikut:

1. Tertib disiplin kerja
2. Tertib pelayanan
3. Tertib administrasi/perkantoran
4. Tertib Ketertiban Rumah Tangga

Pelayanan prima yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene adalah sebagai berikut:

1. Kalau bisa dipermuda kenapa mesti dipersulit.
2. Kalau bisa dipercepat kenapa mesti diperlambat.

5.1.2. Identitas Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diketahui bahwa seluruh responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 responden atau 100%.

2. Berdasarkan Umur

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur terhadap Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Umur

No.	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	1	2,1
2	31 – 40 Tahun	15	31,9
3	41 – 50 Tahun	20	42,6
4	51 – 60 Tahun	11	23,4
Total		47	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kelompok umur terbanyak adalah responden dengan umur 41 – 50 tahun dengan jumlah 20 responden atau 42,6%. Adapun untuk jumlah paling sedikit yaitu responden dengan umur 21 – 30 tahun yang berjumlah 1 responden atau 2,1%. Kemudian kelompok umur 31 – 40 tahun dengan jumlah 15 responden atau 31,9% dan kelompok umur 51 – 60 tahun dengan jumlah 11 responden atau 23,4%.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut masa kerja menjadi Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 Tahun	10	21,3
2	11 – 20 Tahun	27	57,4
3	21 – 30 Tahun	6	12,8
4	31 – 40 Tahun	4	8,5
Total		47	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengelola PAUD dengan masa kerja terbanyak adalah responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun dengan jumlah 27 responden atau 57,4%. Adapun untuk jumlah paling sedikit yaitu pengelola PAUD dengan masa kerja 31 – 40 tahun yang berjumlah 4 responden atau 8,5%. Kemudian pengelola PAUD dengan masa kerja 1 – 10 tahun dengan jumlah 10 responden atau 21,3% dan pengelola PAUD dengan masa kerja 21 – 30 tahun dengan jumlah 6 responden atau 12,8%.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut ini memperlihatkan sebaran responden menurut pendidikan terakhir yang di miliki oleh Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Pascasarjana	3	6,4
2	Sarjana	29	61,7
3	Diploma	4	8,5
4	SMA/Sederajat	10	21,3
5	SMP/Sederajat	1	2,1
Total		47	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengelola PAUD dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu pegawai yang telah menyelesaikan sarjana dengan jumlah 29 responden atau 61,7%. Adapun untuk pengelola dengan pendidikan terakhir pascasarja dengan jumlah 3 responden atau 6,4%, diploma dengan jumlah 4 responden atau 8,5%, SMA/Sederajat dengan jumlah 10 responden atau 21,3% dan SMP/Sederajat dengan jumlah 1 responden atau 2,1%.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang diperoleh dari responden maa diperoleh informasi tentang variabel-variabel penelitian yang di maksud terdiri atas variabel terikat (kinerja pengelola PAUD) dan variabel bebas (keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan).

1. Keteladanan (X_1)

Variabel keteladanan (X_1) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel keteladanan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Keteladanan (X_1)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tidak membedakan anak-anak yang mengikuti program PAUD.	0	0	0	0	8	17	10	21,3	29	61,7
2	Menurut saya, semua anak-anak berhak untuk mendapatkan perlakuan dan pengetahuan yang sama.	0	0	0	0	7	14,9	11	23,4	29	61,7
3	Pengelola PAUD menggunakan kata-kata yang baik ketika berbicara dengan anak-anak baik di dalam maupun di luar kelas.	0	0	0	0	10	21,3	6	12,8	31	66
4	Sabar menghadapi tingkah anak-anak yang terkadang susah diatur.	0	0	0	0	15	31,9	4	8,5	28	59,5
5	Pengelola PAUD bekerja sama dengan orangtua anak untuk mengetahui perkembangannya.	0	0	0	0	9	19,1	9	19,1	29	61,7

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Pengelola PAUD menjalin kerja sama yang baik dengan anak-anak pada saat pembelajaran berlangsung.	0	0	1	2,1	13	27,7	4	8,5	29	51,7

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu tidak membedakan anak-anak yang mengikuti program PAUD, diperoleh hasil yaitu 61,7% responden menjawab sangat setuju, 21,3% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu pengelola menurut saya, semua anak-anak berhak untuk mendapatkan perlakuan dan pengetahuan yang sama, dimana 61,7% responden menjawab sangat setuju, 23,4% responden menjawab setuju 14,9% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu pengelola PAUD menggunakan kata-kata yang baik ketika berbicara dengan anak-anak baik di dalam maupun di luar kelas, dimana 66% responden yang menjawab sangat setuju, 12,8% responden yang menjawab setuju, 21,3% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu sabar menghadapi tingkah anak-anak yang terkadang susah diatur, dimana 59,5% responden yang menjawab sangat setuju, 8,5% responden yang menjawab setuju, 31,9% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu pengelola PAUD bekerja sama dengan orangtua anak untuk mengetahui perkembangannya, dimana 61,7% responden yang menjawab sangat setuju, 19,1% responden yang menjawab setuju, 19,1% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu pengelola PAUD menjalin kerja sama yang baik dengan anak-anak pada saat pembelajaran berlangsung, dimana 51,7% responden yang menjawab sangat setuju, 8,5% responden yang menjawab setuju, 27,7% responden menjawab cukup setuju, 2,1% responden menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

2. Kedisiplinan (X_2)

Variabel kedisiplinan (X_2) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kedisiplinan (X_2)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengelola PAUD selalu datang tepat waktu ke tempat bekerja.	0	0	0	0	8	17	16	34	23	48,9
2	Pengelola PAUD tidak membuang waktu dengan kegiatan lain pada saat proses pembelajaran berlangsung.	0	0	0	0	14	29,8	11	23,4	22	46,8
3	Anak-anak diajarkan untuk merapikan kembali alat-alat peraga yang telah digunakan sebagai media pembelajaran.	0	0	0	0	12	25,5	12	25,5	23	48,9
4	Pengelola PAUD memberikan contoh kepada anak-anak untuk menjaga alat-alat yang digunakan sebagai media pembelajaran.	0	0	0	0	9	19,1	14	29,8	24	51,1
5	Pengelola PAUD memahami tata tertib yang berlaku saat jam kerja.	0	0	0	0	15	31,9	7	14,9	25	53,2
6	Anak-anak diajarkan untuk mematuhi tata tertib kelas yang berlaku.	0	0	2	4,3	10	21,3	13	27,7	22	46,8

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu pengelola PAUD selalu datang tepat waktu ke tempat bekerja, diperoleh hasil yaitu 48,9% responden menjawab sangat setuju, 34% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu pengelola PAUD tidak membuang waktu dengan kegiatan lain pada saat proses pembelajaran berlangsung, dimana 46,8% responden menjawab sangat setuju, 23,4% responden menjawab setuju 29,8% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu anak-anak diajarkan untuk merapikan kembali alat-alat peraga yang telah digunakan sebagai media pembelajaran, dimana 48,9% responden yang menjawab sangat setuju, 25,5% responden yang menjawab setuju, 25,5% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu pengelola PAUD memberikan contoh kepada anak-anak untuk menjaga alat-alat yang digunakan sebagai media pembelajaran, dimana 51,1% responden yang menjawab sangat setuju, 29,8% responden yang menjawab setuju, 19,1% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu pengelola PAUD memahami tata tertib yang berlaku saat jam kerja, dimana 53,2% responden yang menjawab sangat setuju, 14,9% responden yang menjawab setuju, 31,9% responden menjawab

cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu anak-anak diajarkan untuk mematuhi tata tertib kelas yang berlaku, dimana 46,8% responden yang menjawab sangat setuju, 27,7% responden yang menjawab setuju, 21,3% responden menjawab cukup setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

3. Pelatihan (X₃)

Variabel pelatihan (X₃) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X₃) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pelatihan (X₃)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengelola PAUD dapat memahami dengan baik materi yang di berikan pada saat mengikuti pelatihan.	0	0	0	0	8	17	17	36,2	22	46,8
2	Setelah mengikuti pelatihan, pengelola PAUD mampu menerapkan saat proses belajar mengajar berlangsung.	0	0	0	0	11	23,4	14	29,8	22	46,8
3	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pengelola PAUD.	0	0	1	2,1	11	23,4	15	31,9	20	42,6

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan saat penyampaian materi dapat dipahami dengan baik.	0	0	1	2,1	10	21,3	17	36,2	19	40,4
5	Ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan dengan pembelajaran di PAUD sesuai.	0	0	0	0	10	21,3	24	51,1	13	27,7
6	Tidak membutuhkan waktu yang lama untuk memahami materi pelatihan yang diberikan.	0	0	5	10,6	10	21,3	15	31,9	17	36,2

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu pengelola PAUD dapat memahami dengan baik materi yang di berikan pada saat mengikuti pelatihan, diperoleh hasil yaitu 46,8% responden menjawab sangat setuju, 36,2% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu setelah mengikuti pelatihan, pengelola PAUD mampu menerapkan saat proses belajar mengajar berlangsung, dimana 46,8% responden menjawab sangat setuju, 29,8% responden menjawab setuju 23,4% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pengelola PAUD, dimana 42,6% responden yang menjawab sangat setuju, 31,9% responden yang menjawab setuju, 23,4% responden menjawab cukup setuju, 2,1% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan saat penyampaian materi dapat dipahami dengan baik, dimana 40,4% responden yang menjawab sangat setuju, 36,2% responden yang menjawab setuju, 21,3% responden menjawab cukup setuju, 2,1% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan dengan pembelajaran di PAUD sesuai, dimana 27,7% responden yang menjawab sangat setuju, 51,1% responden yang menjawab setuju, 21,3% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu tidak membutuhkan waktu yang lama untuk memahami materi pelatihan yang diberikan, dimana 36,2% responden yang menjawab sangat setuju, 31,9% responden yang menjawab setuju, 21,3% responden menjawab cukup setuju, 10,6% responden menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan

yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengelola PAUD memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada anak-anak.	0	0	0	0	0	0	9	19,1	38	80,9
2	Pengelola PAUD dapat menyelesaikan jam pelajaran dengan baik dan sesuai dengan standar yang berlaku.	0	0	0	0	0	0	15	31,9	32	68,1
3	Anak-anak dapat memahami pembelajaran yang disampaikan oleh pengelola PAUD dengan baik.	0	0	0	0	0	0	17	36,2	30	63,8
4	Pengelola PAUD mengajarkan anak-anak tentang hal-hal yang dapat dilakukan sendiri di usia dini.	0	0	0	0	0	0	15	31,9	32	68,1

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu pengelola PAUD memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada anak-anak, diperoleh hasil yaitu 80,9% responden menjawab sangat setuju, 19,1% responden menjawab

setuju, masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu pengelola PAUD dapat menyelesaikan jam pelajaran dengan baik dan sesuai dengan standar yang berlaku, dimana 68,1% responden menjawab sangat setuju, 31,9% responden menjawab setuju, masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu anak-anak dapat memahami pembelajaran yang disampaikan oleh pengelola PAUD dengan baik, dimana 63,8% responden yang menjawab sangat setuju, 36,2% responden yang menjawab setuju, masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu pengelola PAUD mengajarkan anak-anak tentang hal-hal yang dapat dilakukan sendiri di usia dini, dimana 68,1% responden yang menjawab sangat setuju, 31,9% responden yang menjawab setuju, masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Tiro dan Sukarna (2012) Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap.

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keteladanan (X₁)			
X1.1	0,894	0,287	Valid
X1.2	0,912	0,287	Valid
X1.3	0,920	0,287	Valid
X1.4	0,940	0,287	Valid
X1.5	0,914	0,287	Valid
X1.6	0,960	0,287	Valid
Kedisiplinan (X₂)			
X2.1	0,880	0,287	Valid
X2.2	0,859	0,287	Valid
X2.3	0,903	0,287	Valid
X2.4	0,909	0,287	Valid
X2.5	0,949	0,287	Valid
X2.6	0,871	0,287	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X₃)			
X3.1	0,867	0,287	Valid
X3.2	0,890	0,287	Valid
X3.3	0,839	0,287	Valid
X3.4	0,889	0,287	Valid
X3.5	0,814	0,287	Valid
X3.6	0,813	0,287	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,865	0,287	Valid
Y2	0,871	0,287	Valid
Y3	0,862	0,287	Valid
Y4	0,899	0,287	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,287. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Keteladanan (X ₁)	0,964	Reliabel
Kedisiplinan (X ₂)	0,949	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,920	Reliabel
Kinerja (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu keteladanan (X₁), kedisiplinan (X₂), pelatihan (X₃) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	7,523			
Pelatihan (X ₁)	0,162	4,894	2,015	0,000
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,120	3,600	2,015	0,001
Fasilitas Kerja (X ₃)	0,159	4,344	2,015	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 7,523 + 0,162X_1 + 0,120X_2 + 0,159X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 7,523. Artinya jika variabel keteladanan (X₁), kedisiplinan (X₂), dan pelatihan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 7,523.

Variabel keteladanan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,162. Artinya keteladanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai keteladanan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,162.

Variabel kedisiplinan (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,120. Artinya kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai kedisiplinan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,120.

Variabel pelatihan (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,159. Artinya pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,159.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$, tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10,00$, maka terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolonieritas

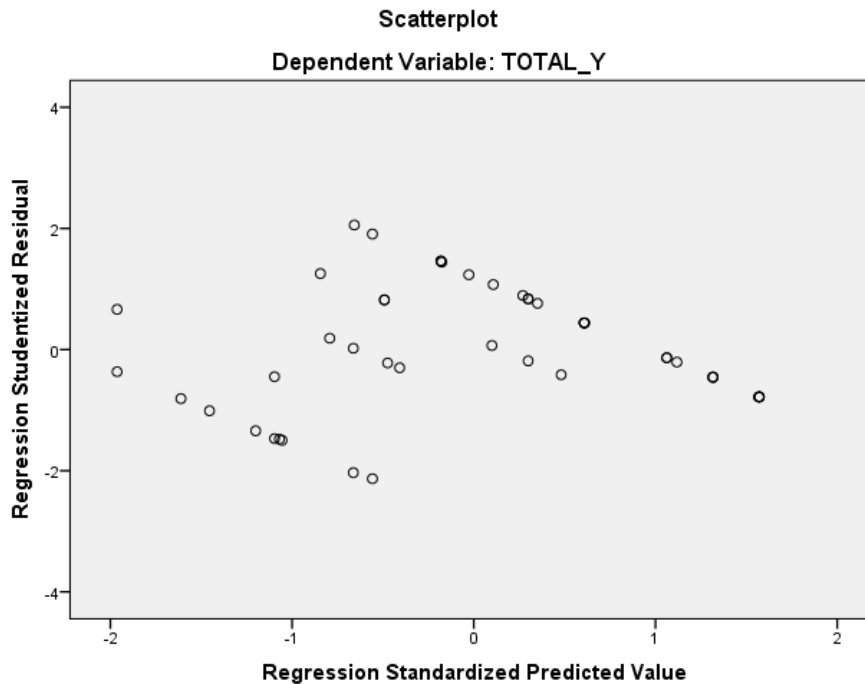
Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Keteladanan (X ₁)	0,961	1,040
Kedisiplinan (X ₂)	0,999	1,001
Pelatihan (X ₃)	0,960	1,041

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:



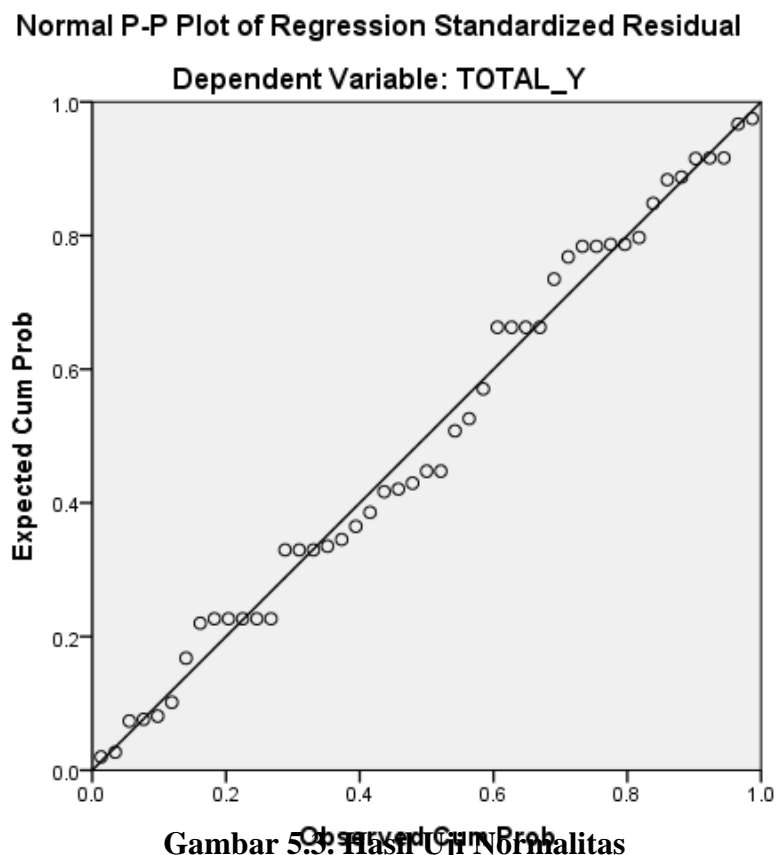
Gambar 5.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

3. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat *histogram* residualnya sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik *histogram*-nya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram*-nya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.3: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

5.1.6. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12. Hasil Uji F (Simultan)

Model		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	71,858	3	23,953	22,677	0,000
	Residual	45,419	43	1,056		
	Total	117,277	46			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,677 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 22,677 > f_{tabel} sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan keteladanan (X_1), kedisiplinan (X_2), dan pelatihan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 5.13. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Keteladanan (X ₁)	4,894	0,000
Kedisiplinan (X ₂)	3,600	0,001
Pelatihan (X ₃)	4,344	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh keteladanan (X₁) terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Hasil pengujian keteladanan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,894 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,894 > 2,015 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial keteladanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

- b. Pengaruh kedisiplinan (X₂) terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Hasil pengujian kedisiplinan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,600 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,600 > 2,015 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

c. Pengaruh pelatihan (X_3) terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Hasil pengujian pelatihan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,344 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,344 > 2,015 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil proses olah data SPSS diperoleh persamaan matematis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,523 + 0,162X_1 + 0,120X_2 + 0,159X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui koefisien regresi untuk keteladanan sebesar 0,162, kedisiplinan sebesar 0,120, dan pelatihan sebesar 0,159.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka akan diuraikan sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh Keteladanan (X_1) Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel keteladanan nilai t_{hitung} (4,894) > t_{tabel} (2,015) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial keteladanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Keteladanan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,162. Artinya jika nilai keteladanan meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel keteladanan adalah pengelola PAUD menggunakan kata-kata yang baik ketika berbicara dengan anak-anak baik di dalam maupun di luar kelas. Terdapat 31 responden atau 66% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Keteladanan merupakan suatu tindakan penanaman akhlak yang dilakukan oleh seorang yang memiliki profesi dengan menghargai ucapan, sikap perilaku sehingga dapat ditiru orang lain yang dilakukan oleh pengelola PAUD kepada peserta didik.

Anak-anak pada usia dini cenderung akan meniru hal-hal yang didengar ataupun yang dilihatnya. PAUD merupakan lembaga pembelajaran pertama yang membimbing anak usia dini, diluar dari bimbingan orangtua dirumah. Pengelola PAUD telah melakukan hal yang tepat dengan berbicara menggunakan kata-kata yang baik kepada peserta didik karena merupakan salah satu hal yang

menunjukkan sopan santun seseorang. Dengan hal tersebut, diharapkan agar peserta didik dapat melakukan juga dapat untuk selalu berbicara dengan menggunakan kata-kata yang baik. Dengan artian peserta didik bersikap sopan dalam berkata maupun berbuat.

Adapun untuk indikator pernyataan yang paling rendah pada variabel keteladanan yaitu pengelola PAUD menjalin kerja sama yang baik dengan anak-anak pada saat pembelajaran berlangsung. Terdapat 29 responden atau 51,7% yang memberikan jawaban sangat setuju, tetapi adapula 1 responden atau 2,1% yang memberikan jawaban tidak setuju pada pernyataan tersebut.

Peserta didik pada PAUD merupakan anak-anak yang masih berusia dini dan masih sangat aktif untuk melakukan berbagai hal. Kenyataannya, dilapangan terkadang pengelola PAUD kewalahan untuk menghadapi peserta didik yang sangat aktif sehingga hal tersebut kadang embuat kelas tidak berjalan dengan lancer.

Namun, hal tersebut tidak menurunkan semangat pengola PAUD untuk terus mendekati peserta didik tersebut. Hal ini karena saat peserta didik merasa dekat ataupun segan kepada pengelola PAUD, maka mereka akan cenderung mendengarkan arahan yang diberikan. Dari hal ini, dapat kita ketahui bahwa pengelola PAUD harus memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dalam menghadapi peserta didik, serta sikap yang pantut untuk dijadikan teladan oleh peserta didiknya.

5.2.2. Pengaruh Kedisiplinan (X₂) Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kedisiplinan nilai $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (2,015)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Kedisiplinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,120. Artinya jika nilai kedisiplinan meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kedisiplinan adalah pengelola PAUD memahami tata tertib yang berlaku saat jam kerja. Terdapat 25 responden atau 53,2% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Disiplin memiliki tiga makna yaitu tata tertib, ketaatan kepada aturan dan bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Dari ketiga makna tersebut kemudian disederhanakan menjadi kedisiplinan merupakan tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pengelola PAUD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan pernyataan yang disebutkan diatas, diketahui bahwa pengelola PAUD telah paham terhadap tata tertib yang berlaku, sehingga kedisiplinan pengelola PAUD sudah baik dalam lingkup PAUD tempatnya bekerja. Dengan adanya sikap kedisiplinan melalui penerapan tata tertib pada

pengelola PAUD diharapkan bahwa kinerja yang dimiliki pengelola mengalami peningkatan yang baik sehingga tujuan pembelajaran di PAUD dapat tercapai.

Adapun untuk indikator pernyataan yang paling rendah pada variabel keteladanan yaitu anak-anak diajarkan untuk mematuhi tata tertib kelas yang berlaku. Terdapat 22 responden atau 46,8% yang memberikan jawaban sangat setuju, tetapi ada pula sebanyak 2 responden atau 4,3% yang memberikan jawaban tidak setuju pada pernyataan tersebut.

Pengelola PAUD pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik. Mematuhi tata tertib merupakan salah satu sikap disiplin yang sangat penting untuk menumbuhkan sikap disiplin kepada anak usia dini. Sehingga diharapkan agar semua pengelola PAUD dapat berperan dengan aktif dalam hal memberikan contoh dan pembelajaran mengenai kedisiplinan kepada peserta didik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mandala (2017). Dalam penelitian yang dilakukan dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja.

5.2.3. Pengaruh Pelatihan (X₃) Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai t_{hitung} (4,344) > t_{tabel} (2,015) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,159. Artinya jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kedisiplinan adalah pengelola PAUD dapat memahami dengan baik materi yang di berikan pada saat mengikuti pelatihan. Terdapat 22 responden atau 46,8% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 17 responden atau 36,2% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pelatihan dapat menambah pengetahuan yang dimiliki oleh pengelola PAUD. Pelatihan akan membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelola PAUD jika diterapkan dengan benar. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pengelola PAUD, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengelola PAUD yang telah mengikuti pelatihan diharapkan benar-benar dapat memahami dengan baik materi yang diberikan. Selain adanya pengetahuan atau keterampilan baru yang didapatkan pada saat pelatihan, pengelola PAUD diharapkan mampu untuk menerapkan hal tersebut pada saat menyampaikan pembelajaran kepada peserta didiknya. Dengan ikut sertanya pengelola PAUD dalam pelatihan, diharapkan agar pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki dapat membantu pengelola PAUD dalam pembelajaran agar dapat berjalan efektif dan efisien.

Adapun untuk indikator pernyataan yang paling rendah pada variabel keteladanan yaitu ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan dengan pembelajaran di PAUD sesuai. Terdapat 13 responden atau 27,7% memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Hal ini terjadi karena kadang pelaksanaan pelatihan memiliki waktu yang bersamaan dengan jadwal mengajar pengelola PAUD. Sehingga pengelola PAUD dalam kelas berkurang atau mencari pengganti selama pelatihan atau mungkin menjadikan kelasnya kosong. Jadwal setiap pengelola PAUD tentu saja berbeda-beda karena pelatihan biasanya tidak hanya dihadiri oleh satu PAUD saja tetapi dari beberapa atau seluruh PAUD yang ada di Majene sehingga cukup sulit untuk melakukan penyesuaian waktu kecuali saat hari libur. Dengan hal tersebut, kiranya setiap pengelola PAUD memiliki cara masing-masing untuk dapat meminimalisir terjadi hal-hal yang tidak diinginkan saat terjadi ketidaksesuaian waktu pelatihan dan jadwal mengajar sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munir, dkk (2019), dimana dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.2.4. Pengaruh Keteladanan, Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai model regresi sebesar 7,523. Artinya jika nilai variabel bebas

yang terdiri atas keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan memiliki nilai 0 maka variabel terikat yaitu kinerja memiliki nilai sebesar 7,523.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} (22,677) > F_{tabel} (2,85). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pengelola PAUD Dalam Lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi keteladanan, kedisiplinan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Variabel yang paling dominan yang didapatkan dari hasil analisis data yang dilakukan adalah variabel keteladanan (X_1) dengan nilai beta yang paling besar yaitu 0,474. Adapun untuk nilai beta variabel kedisiplinan yaitu sebesar 0,342 dan variabel pelatihan sebesar 0,421.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. Keteladanan, kedisiplinan, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. Variabel keteladanan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

6.2. Saran

Adapun saran yang diberikan terkait dengan kinerja pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, sebagai berikut:

1. Bagi pengelola PAUD dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Diharapkan agar pengelola PAUD dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Peserta didik diharapkan dapat diarahkan untuk dapat memiliki sikap

sopan santun yang baik serta kedisiplinan yang baik agar kelak dapat memberikan kebiasaan yang baik terhadap psikologis peserta didik. Kemudian, untuk pengelola PAUD yang telah mengikuti pelatihan diharapkan agar kiranya benar-benar paham terhadap materi yang disampaikan terutama untuk hal yang berkaitan dengan lembaga PAUD masing-masing, agar nantinya hasil dari pelatihan dapat diterapkan untuk memperbaiki sistem dalam lembaga PAUD masing-masing.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.745/DBK/VAL/NII/STIE-NI/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ABDUL RAHMAN

NIM : 2019MM12616

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 081343531522

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Juni 2021

Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute,

Sumaryadi Sabil, S.T.

LAMPIRAN

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2876$)**

1. Validitas Keteladanan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.757**	.901**	.764**	.738**	.816**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.757**	1	.778**	.846**	.859**	.837**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.901**	.778**	1	.827**	.755**	.845**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.764**	.846**	.827**	1	.835**	.914**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.738**	.859**	.755**	.835**	1	.884**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.816**	.837**	.845**	.914**	.884**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.894**	.912**	.920**	.940**	.914**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

2. Validitas Kedisiplinan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.712**	.737**	.854**	.819**	.642**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.712**	1	.690**	.718**	.781**	.701**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.737**	.690**	1	.777**	.846**	.795**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.854**	.718**	.777**	1	.851**	.710**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.819**	.781**	.846**	.851**	1	.792**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.642**	.701**	.795**	.710**	.792**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.880**	.859**	.903**	.909**	.949**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

3. Validitas Pelatihan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.775**	.706**	.728**	.664**	.601**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.775**	1	.696**	.781**	.695**	.628**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.706**	.696**	1	.667**	.667**	.563**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.728**	.781**	.667**	1	.650**	.710**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.664**	.695**	.667**	.650**	1	.557**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	.601**	.628**	.563**	.710**	.557**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.867**	.890**	.839**	.889**	.814**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

4. Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.711**	.646**	.711**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.711**	1	.625**	.706**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.646**	.625**	1	.720**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.711**	.706**	.720**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.865**	.871**	.862**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KETELADANAN (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.964 > 0.50

2. **RELIABILITAS KEDISIPLINAN (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.949 > 0.50

3. RELIABILITAS PELATIHAN (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.920 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.895 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	47	100.0	100.0	100.0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	1	2.1	2.1	2.1
31 - 40 Tahun	15	31.9	31.9	34.0
41 - 50 Tahun	20	42.6	42.6	76.6
51 - 60 Tahun	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	10	21.3	21.3	21.3
11 - 20 Tahun	27	57.4	57.4	78.7
21 - 30 Tahun	6	12.8	12.8	91.5
31 - 40 Tahun	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pascasarjana	3	6.4	6.4	6.4
Sarjana	29	61.7	61.7	68.1
Diploma	4	8.5	8.5	76.6
SMA/Sederajat	10	21.3	21.3	97.9
SMP/Sederajat	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Keteladanan (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	8	17.0	17.0	17.0
Setuju	10	21.3	21.3	38.3
Sangat Setuju	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	7	14.9	14.9	14.9
Setuju	11	23.4	23.4	38.3
Sangat Setuju	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	10	21.3	21.3	21.3
Setuju	6	12.8	12.8	34.0
Sangat Setuju	31	66.0	66.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	15	31.9	31.9	31.9
Setuju	4	8.5	8.5	40.4
Sangat Setuju	28	59.6	59.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	9	19.1	19.1	19.1
Setuju	9	19.1	19.1	38.3
Sangat Setuju	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup	13	27.7	27.7	29.8
Setuju	4	8.5	8.5	38.3
Sangat Setuju	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Item Kedisiplinan (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	8	17.0	17.0	17.0
Setuju	16	34.0	34.0	51.1
Sangat Setuju	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	14	29.8	29.8	29.8
Setuju	11	23.4	23.4	53.2
Sangat Setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	12	25.5	25.5	25.5
Setuju	12	25.5	25.5	51.1
Sangat Setuju	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	9	19.1	19.1	19.1
Setuju	14	29.8	29.8	48.9
Sangat Setuju	24	51.1	51.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	15	31.9	31.9	31.9
Setuju	7	14.9	14.9	46.8
Sangat Setuju	25	53.2	53.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Cukup	10	21.3	21.3	25.5
Setuju	13	27.7	27.7	53.2
Sangat Setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Item Pelatihan (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	8	17.0	17.0	17.0
Setuju	17	36.2	36.2	53.2
Sangat Setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	11	23.4	23.4	23.4
Setuju	14	29.8	29.8	53.2
Sangat Setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup	11	23.4	23.4	25.5
Setuju	15	31.9	31.9	57.4
Sangat Setuju	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup	10	21.3	21.3	23.4
Setuju	17	36.2	36.2	59.6
Sangat Setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	10	21.3	21.3	21.3
Setuju	24	51.1	51.1	72.3
Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.6	10.6	10.6
Cukup	10	21.3	21.3	31.9
Setuju	15	31.9	31.9	63.8
Sangat Setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Item Kinerja (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	9	19.1	19.1	19.1
Sangat Setuju	38	80.9	80.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	31.9	31.9	31.9
Sangat Setuju	32	68.1	68.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	36.2	36.2	36.2
Sangat Setuju	30	63.8	63.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	31.9	31.9	31.9
Sangat Setuju	32	68.1	68.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

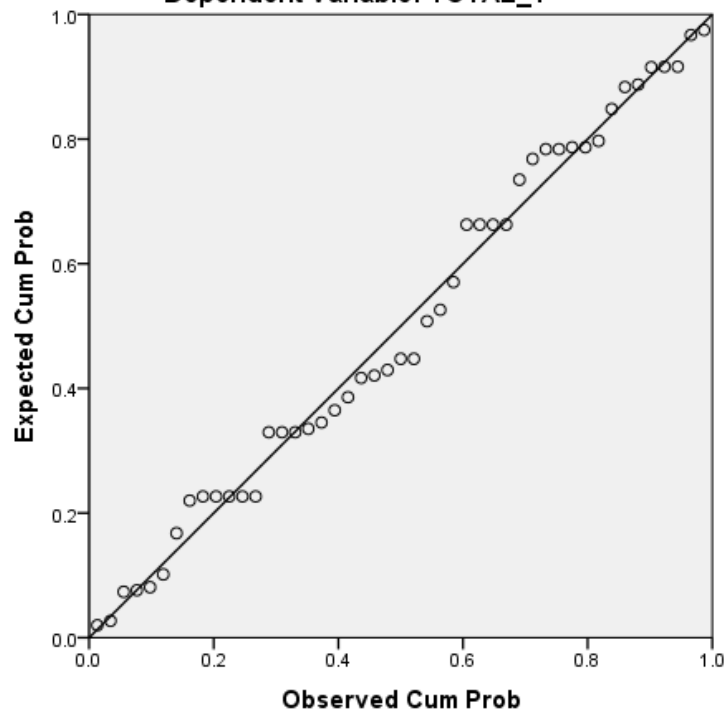
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99366101
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTAL_Y



2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.523	1.398		5.380	.000		
TOTAL_X1	.162	.033	.474	4.894	.000	.961	1.040
TOTAL_X2	.120	.033	.342	3.600	.001	.999	1.001
TOTAL_X3	.159	.037	.421	4.344	.000	.960	1.041

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 47
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.398
- Nilai dU = 1.669
- Nilai Dw = 1.982
- Kesimpulan = Dw > dU (1.982 > 1.669) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

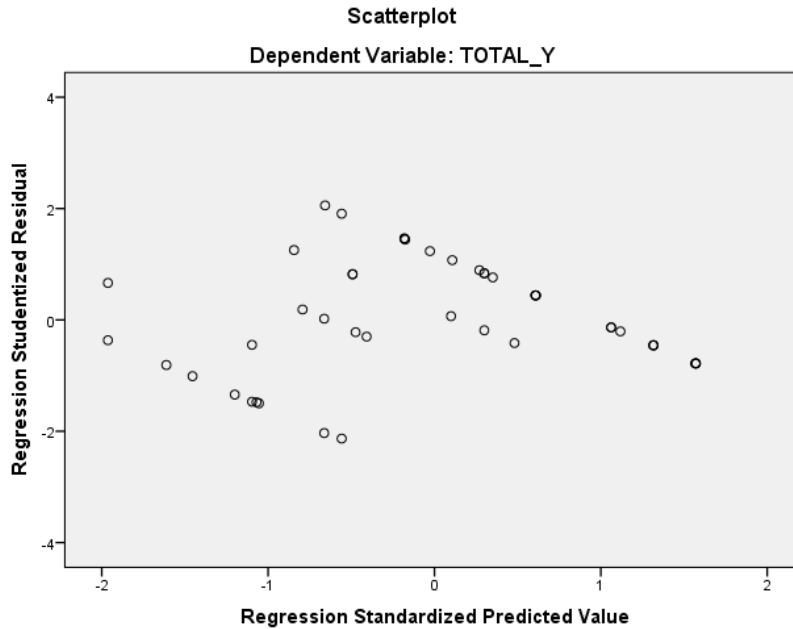
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.586	1.028	1.982

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.015**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.523	1.398		5.380	.000		
TOTAL_X1	.162	.033	.474	4.894	.000	.961	1.040
TOTAL_X2	.120	.033	.342	3.600	.001	.999	1.001
TOTAL_X3	.159	.037	.421	4.344	.000	.960	1.041

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. UJI F → F TABEL = 2.85

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.858	3	23.953	22.677	.000 ^b
	Residual	45.419	43	1.056		
	Total	117.277	46			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.586	1.028	1.982

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y