

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai guru SMP Negeri 2 Kruki Kabupaten Pesisir Barat berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
28 - 37 tahun	8	24,2
38 - 47 tahun	9	27,3
48 - 57 tahun	11	33,3
> 58 tahun	5	15,2
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan guru SMP Negeri 2 Kruki Kabupaten Pesisir Barat adalah responden dengan umur 48-57 tahun sebanyak 11 orang (33,3%).

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai guru SMP Negeri 2 Kruki Kabupaten Pesisir Barat berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	11	33,3
Perempuan	22	66,7
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3 tahun	7	21,2
4-6 tahun	1	3,0
> 6 tahun	25	75,8
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat adalah guru dengan masa kerja 4-6 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 75,8%.

4. Pendidikan

Gambaran umum mengenai guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Strata 1	32	97,0
Strata 2	1	3,0
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat adalah guru dengan pendidikan setingkat Strata 1 yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 97,0%.

4.1.2 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

1. Pelatihan

Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Pelatihan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan kerja guru	2	6,1	16	48,5	9	2	6,1	2	4	12,1
2	Materi pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikan guru	1	3,0	21	63,6	7	4	12,1	4	0	0
3	Materi pelatihan sesuai dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan	13	39,4	17	51,5	1	2	6,1	2	0	0
4	Pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian kerja guru	10	30,3	11	33,3	9	3	9,1	3	0	0
5	Pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,1	9	27,3	17	3	9,1	3	2	6,1
6	Pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan guru dalam bekerja	10	30,3	17	51,5	4	2	6,1	2	0	0
7	Fasilitas pada pelatihan memadai	6	18,2	8	24,2	10	7	21,2	7	2	6,1
8	Materi pelatihan yang diberikan kepada guru lengkap	12	36,4	18	54,5	2	1	3,0	1	0	0
9	Dalam pelatihan dilakukan praktik sesuai dengan materi yang diperoleh guru	10	30,3	12	36,4	7	2	6,1	2	2	6,1

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Instruktur pelatihan mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan materi yang diberikan kepada guru	9	27,3	12	36,4	7	4	12,1	4	1	3

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang pelatihan yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 2 yaitu materi pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikan guru.

2. *Transfer Knowledge*

Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai *Transfer Knowledge*

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Membagikan keterampilan konseptual kepada rekan guru	1	3,0	10	30,3	17	51,5	3	9,1	2	6,1
2	Membagikan kemampuan koqnitif kepada rekan guru	3	9,1	11	33,3	12	36,4	5	15,2	2	6,1
3	Membagikan pengetahuan berdasarkan pengalaman kepada rekan guru	1	3,0	16	48,5	8	24,2	6	18,2	2	6,1
4	Semakin banyak pengalaman yang didapatkan semakin banyak ilmu yang dibagikan kepada rekan guru	13	39,4	12	36,4	5	15,2	2	6,1	1	3
5	Menyamakan persepsi pengetahuan dengan sesama rekan guru	11	33,3	15	45,5	2	6,1	4	12,1	1	3
6	Mampu mempresentasikan pengetahuan yang diperoleh kepada sesama rekan guru	0	0	15	45,5	9	27,3	5	15,2	4	12,1
7	Mampu membagikan pengetahuan tentang kegiatan	10	30,3	20	60,6	0	0	3	9,1	0	0

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	sekolah yang baik kepada rekan guru										
8	Membagikan pengetahuan tentang prosedur kerja di sekolah yang baik kepada rekan guru	3	9,1	9	27,3	8	24,2	9	27,3	4	12,1
9	Membagikan pengetahuan tentang pedoman kerja yang baik kepada rekan guru	3	9,1	19	57,6	7	21,2	4	12,1	0	0
10	Membagikan pengetahuan tentang deskripsi kerja di sekolah kepada rekan guru	3	9,1	12	36,4	15	45,5	3	9,1	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang *transfer knowledge* yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 7 yaitu mampu membagikan pengetahuan tentang kegiatan sekolah yang baik kepada rekan guru.

3. Kinerja Guru

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		SS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru mampu membuat perencanaan sekolah	12	36,4	16	48,5	5	15,2	0	0	0	0
2	Guru mampu membuat persiapan mengajar	10	30,3	18	54,5	4	12,1	1	3,0	0	0
3	Guru menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa	11	33,3	21	63,6	1	3,0	0	0	0	0
4	Guru mempersiapkan materi yang akan diajarkan kepada siswa	3	9,1	12	36,4	15	45,5	3	9,1	0	0
5	Guru menguasai metode mengajar	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0
6	Guru menguasai strategi mengajar	16	48,5	15	45,5	2	6,1	0	0	0	0
7	Guru memberikan tugas belajar	9	27,3	16	48,5	8	24,2	0	0	0	0

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		SS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Guru mengkoreksi hasil dari tugas belajar	5	15,2	18	54,5	10	30,3	0	0	0	0
9	Guru mampu melakukan penilaian belajar	14	42,4	15	45,5	4	12,1	0	0	0	0
10	Guru mampu melakukan evaluasi belajar	11	37,3	13	39,4	6	18,2	2	6,1	1	3,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang kinerja guru yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 3 yaitu guru menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,738	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,751	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,581	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,625	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,611	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,713	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,567	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,691	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,750	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,709	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel pelatihan (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3338), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,751 dan paling rendah 0,567. Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Transfer knowledge* (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,625	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,622	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,663	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,410	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,708	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,689	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,615	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,430	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,586	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,439	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel *transfer knowledge* (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *transfer knowledge*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3338), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,708 dan paling rendah 0,410. Dengan demikian seluruh item pernyataan *transfer knowledge* dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,735	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,822	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,716	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,751	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,724	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,785	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,546	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,551	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,775	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,790	0,3338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kinerja guru (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja guru. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3338), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,822 dan paling rendah 0,546. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja guru dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha</i> <i>Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,859	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
<i>Transfer knowledge</i>	0,773	0,6000-0,7999	Reliabel sedang
Kinerja guru	0,892	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859 untuk variabel pelatihan (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,773 untuk variabel *transfer knowledge* (X_2) dengan tingkat reliabel sedang dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,892 untuk variabel kinerja guru (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov*

yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja_guru
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.0000
	Std. Deviation	5.19013
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.105
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *kolmogorow smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S = 0,200 > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan terhadap Kinerja guru	0,452	0,05	Sig > alpha	Linear
<i>Transfer knowledge</i> terhadap Kinerja guru	0,766	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

1. Pelatihan Terhadap Kinerja guru

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja guru diperoleh nilai Sig sebesar 0,452 > 0.05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. *Transfer knowledge* Terhadap Kinerja guru

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel *transfer knowledge* terhadap kinerja guru diperoleh nilai Sig sebesar $0,766 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas guru pada kinerja guru pada SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat. Dengan bantuan software SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pelatihan	0,855	1,169	Tidak ada gejala multikolinieritas
<i>Transfer knowledge</i>	0,855	1,169	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance, dimana nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi linier berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	17,664	5,418
Pelatihan	0,317	0,125
<i>Transfer knowledge</i>	0,331	0,143
R (Korelasi)		0,623
R Square (Determinasi)		0,388

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji koefisien regresi linear berganda di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,623 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan Pelatihan dan *Transfer knowledge* dengan Kinerja guru memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,623 berada pada rentan 0,500-0,700. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,388 artinya Pelatihan dan *transfer knowledge* dapat menjelaskan kinerja guru sebesar 38,8% sedangkan sisanya yaitu 61,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,664 + 0,317 X_1 + 0,331 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 17,664 yang berarti bahwa tanpa adanya pelatihan dan *transfer knowledge*, maka besarnya kinerja guru adalah 17,664 satuan.
2. Koefisien Pelatihan
Artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja guru, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika budaya pelatihan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,317 satu satuan.
3. Koefisien *Transfer knowledge*
Artinya terdapat hubungan positif antara *transfer knowledge* dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik *transfer knowledge*, maka akan meningkatkan kinerja guru, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika

transfer knowledge turun sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,331 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.16 Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Pelatihan	2,527	1,697	0,017
<i>Transfer knowledge</i>	2,323	1,697	0,027

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 2,527 ($t_{hitung} = 2,527 > t_{tabel} = 1,697$) yang berarti bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel *transfer knowledge* sebesar 2,323 ($t_{hitung} = 2,323 > t_{tabel} = 1,697$) dan nilai signifikan sebesar 0,048 yang berarti bahwa ada pengaruh *transfer knowledge* terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service* seri 22).

Tabel 4.17 Uji F

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	334.172	2	167.086	9.497	.001 ^b	
	Residual	527.828	30	17.594			
	Total	862.000	32				

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), Transfer_knowledge, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 9,497 > F_{tabel} = 3,3158$ dengan signifikansi = 0,001 ($< \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan (X_1) dan *transfer knowledge* (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) atau H_a diterima.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Pelatihan dan *Transfer Knowledge* Terhadap Kinerja Guru

Variabel	R	R Square
Pelatihan, <i>transfer knowledge</i>	0,623 ^a	0,388

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa nilai $R^2 = 0,388 \times 100\% = 38,8\%$ yang artinya besarnya pengaruh pelatihan dan *transfer knowledge* terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar 38,8% sedangkan

selebihnya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja guru

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 0,2527 ($t_{hitung} = 0,2527 > t_{tabel} = 1,697$) dan nilai signifikan sebesar 0,017 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

Menurut Fandy & Anastasia (2016) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lidia Ananda Putri (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dimana hasil hitungan statistiknya menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa $r_{xy} = 0,668$ atau 66,8%. Dengan taraf signifikan uji t sebesar 2,374, $r_{hitung} = 0,668$ dan $r_{tabel} = 0,666$ artinya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} kesimpulannya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka H_a diterima dan H_o ditolak dimana hitungan statistiknya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 terbukti yaitu ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

4.6.2 Pengaruh *Transfer Knowledge* Terhadap Kinerja guru

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel *transfer knowledge* sebesar 2,323 ($t_{hitung} = 2,323 > t_{tabel} = 1,697$) dan nilai signifikan sebesar 0,027 yang berarti bahwa ada pengaruh

positif *transfer knowledge* terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

Menurut Subagyo (2017) *knowledge transfer* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Tobing (2017) mendefinisikan *knowledge* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Chao-Sen Wu et al. (2018) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat digambarkan sebagai proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kartono (2020) menunjukkan bahwa: 1). *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2). *Individual innovation capability* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 3). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4) *Knowledge sharing, individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SLB wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nicolas Papernot (2017) menyatakandibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, pendekatan ini hanya menerapkan asumsi yang lemah tentang bagaimana guru dilatih: ini berlaku

untuk model apapun, termasuk model *non-convex* seperti DNN. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis 2 terbukti yaitu ada pengaruh positif *transfer knowledge* terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kruki Kabupaten Pesisir Barat.