

TUGAS AKHIR

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA PAUD MASJID AZ-
ZAHROTUN BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH :

SITI MARIA ARYANI

17001251

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

Pada PaudMasjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta

Nama : Siti Maria Aryani

NIM : 17001251

Program Studi : ManajemenAdministrasi

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Program Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada :

Hari :

Tanggal :

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Sarjita, S.E., M.M.

NIK. 1130011

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
TENAGA PENGAJAR PADA PAUD MASJID AZ-ZAHROTUN
BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua

Anggota

.....

.....

Mengetahui

Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M

NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :Siti Maria Aryani

NIM :17001251

Judul Tugas Akhir :Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar–benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yang Membuat Pernyataan

Siti Maria Aryani

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”. (QS, Al-Insyirah: 6-7)

“Ilmu adalah kemuliaan yang tidak terbatas dan Adab adalah harta yang tidak ada ke khawatiran akannya”

PERSEMBAHAN

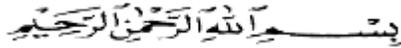
Yang Utama Dari Segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kasih sayang-Nya telah memberikan kekuatan, membekali dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tugas Akhir ini saya persembahkan :

1. Bapak dan Ibu saya tercinta yang telah sudi dan ikhlas membesarkan saya dengan segala perjuangan dan pengorbanannya, serta memberikan do'a, kasih sayang, semangat, motivasi dan tenaga agar saya bisa belajar dengan baik.
2. Untuk teman-teman saya , terima kasih karena tidak hanya memberikan dukungan dan nasehat , tapi juga membantu banyak hal.
3. Untuk Dosen pembimbing saya bapak Sarjita, S.E., M.M.yang telah membimbing saya dengan baik dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk saya.
4. Dan untuk semua pihak yang membantu saya dan mendoakan saya, terimakasih saya ucapkan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah Yang Maha Esa, Dzat yang hanya kepada-Nya kita beribadah. Saya memuji-Nya dan bersyukur kepada-Nya dengan pujian yang paling tinggi dan tiada habisnya, sebaik-baik pujian yang harus dipujikan hanyalah untuk – Nya. Saya bersaksi bahwasanya tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Allah, tidak ada sekutu baginya. Shalawat dan salam semoga Allah limpahkan kepada junjungan kita yang mulia, Rasulullah Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, juga kepada keluarganya, sahabat-sahabatnya dan orang-orang yang mengikutinya dengan baik sampai hari kiamat.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma tiga (III) konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit AMA YPK Yogyakarta. Adapun judul Tugas Akhir ini adalah “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada PaudMasjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta”.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak menerima bantuan, baik berupadorongan semangat, motivasi maupun sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulus-

tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan bantuan terutama kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kasih, karunia – Nya dan perlindungan – Nyakepada penulis.
2. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur AMA YPK Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di kampus tercinta ini.
3. Bapak Sarjita, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Seluruh jajaran Dosen pengajar AMA YPK Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Kepada seluruh staf Akademik, pegawai perpustakaan, dan karyawan AMA YPK Yogyakarta yang telah banyak memberikan bantuannya selama masa studi.
6. Kedua orang tua yang tercinta dan keluarga besar, yang telah membimbing dan memotivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Terimakasih atas kasih sayang, perhatian, nasehat, semangat, kepercayaan dan do'a yang tiada henti. Semoga bisa jadi kebanggaan keluarga dan berguna bagi sesama. Aamiin
7. Seluruh teman-teman AMA YPK Yogyakarta angkatan 2016, atas kebersamaan yang menyenangkan dan memberi warna tersendiri selama kuliah.

8. Seluruh pihak – pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu – persatu yang telah banyak memberikan bantuan, pengarahan, dan kerjasama dalam penyusunan Tugas Akhir ini, maupun dalam kehidupan penulis.

Dalam berbagai bentuk dan sisi penulis menyadari bahwa Tugas Akhir yang dibuat ini pastinya belum sempurna, hal ini karena masih kurangnya pengalamandan terbatasnya ilmu pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam pencapaian kesempurnaan Tugas Akhir ini pada masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terkira dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat. Amin
Wassalamu’alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Juni 2020

Penulis

Siti Maria Aryani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pelatihan	6

1. Pengertian Pelatihan	6
2. Tujuan Pelatihan.....	10
3. Manfaat Pelatihan.....	11
4. Tahap-Tahap Pelatihan.....	12
B. Kinerja	13
1. Pengertian Kinerja.....	13
2. Pengukuran Kinerja.....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	17
C. Peneliti Terdahulu	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Tempat Penilitiam	20
C. Sumbrer Data.....	21
D. Tekni Pengumpulan Data	22
E. Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Gambaran Umum Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta	25
1. Profil Singkat.....	25
2. Sejarah Berdirinya Paud Masjid Az-Zahrotun	25
3. Tujuan ,Visi, Misi dan Motto Paud	

Masjid Az-Zahrotun	26
4. Pengajar	27
5. Kurikulum	27
6. Fasilitas Pendukung.....	27
7. Struktur	28
8. Fasilitas Layanan	29
9. Pengembangan Bakat dan Minat	29
10. Biaya Pendidikan.....	29
11. Pelatihan Guru Paud Masjid Az-Zahrotun	30
B. Pembahasan	30
1. Pelatihan kinerja tenagapengajar Paud Masjid Az-Zahrotun	30
2. Kendala dalam melakukan pelatihan Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.....	33
3. Upaya untuk mengatasi kendala.....	33
BAB V PENUTUP	34
A. Kesimpulan.....	34
B. Saran	34

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur

DAFTAR LAMPIRAN

1. Foto-foto fasilitas di Paud Masjid Az-Zahrotun
2. Foto-foto kegiatan di Paud Masjid Az-Zahrotun

ABSTRAK

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pengajar dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh instansi. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil data pelatihan menggunakan metode kualitatif, adapun pengambilan data menggunakan teknik observasi dan teknik wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa tenaga pengajar di Paud Masjid Az-Zahrotun.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun. Hal ini ditemukan bahwa para tenaga pengajar semakin profesional, terlatih dan lebih trampil dalam mengajar.

Kata Kunci: *Pengaruh Pelatihan.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam suatu pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang mengakibatkan pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja (Y Rentani, 2014).

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Kinerja penting bagi seluruh instansi karena ia akan

menentukan efektivitas dari instansi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusiannya.

Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Baiknya kinerja tenaga pengajar PAUD Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor, baik yang bersumber dari individu tenaga pengajar maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pengajar dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab

yang telah digariskan oleh instansi. Artinya, program pelatihan tenaga pengajar merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melihat Pengaruh Pelatihan yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar PAUD Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta secara keseluruhan, maka disini penulis ingin menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan judul “ *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta*”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:“Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar pada Paud MasjidAz-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:“Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.”

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Diploma Tiga (D3) pada Akademi Manajemen Administrasi (AMA) YPK Yogyakarta.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi lembaga/instansi

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pelatihan pegawai. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan Paud Masjid Az-

Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta agar mampu bersaing dengan instansi atau lembaga pendidikan lain.

4. Bagi akademi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan dengan semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), 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 pekerjaann yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Rivai (2004) Pelatihan merupakan “Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.”

Menurut Mangkuprawira (2004), Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pelatihan menurut Handoko (2003), merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009), ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Dengan beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Pendidik baik yang baru ataupun yang sudah lama berkerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntunan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2005), diantaranya:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan/instansi dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*). Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai kinerja kerja yang lebih baik.

Melalui pelatihan, pegawai dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier pegawai dan dapat membantu mengembangkan tanggungjawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

2. Tujuan Pelatihan

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

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan ketrampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan

ketrampilan memutuskan terhadap personel – personel yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Manfaat untuk organisasi/instansi.
 - a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
 - b) Memperbaiki moral pekerja.
 - c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - d) Membantu pengembangan perusahaan.
 - e) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.
- 2) Manfaat untuk individual.
 - a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
 - b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - c) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
 - d) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.

- e) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
- 3) Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan Pelaksaaan Kebijakan.
- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - b) Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - c) Memperbaiki moral.
 - d) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
 - e) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

4. Tahap-Tahap Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005) Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut:

1) Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*)

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran; pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir; seleksi calon peserta.

2) Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*)

Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan / aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta; pemberian sertifikat pada akhir program

pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.

3) Kegiatan Pasca pelatihan (*Post-Class Activities*)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta; implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 3 - 6 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2003), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis dan Jackson (2006), berpendapat bahwa “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Wibowo (2007), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau

prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung. Sedangkan menurut Moeheriono (2009), pengertian kinerja (*performance*) merupakan “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Wirawan (2009), standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Menurut Notoatmodjo (2003), Untuk mencapai tujuan kinerja pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai

hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti pegawai atau penilai).

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggungjawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan instansi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2006), kinerja pegawai dapat diukur secara individu dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi/organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja para pegawai adalah awal dari suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Kemampuan Individual

Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai akan mempunyai kinerja yang baik, jika pegawai tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari pegawai bagi instansi adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun pegawai mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional, instansi menyediakan fasilitas bagi pegawai dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

C. Penelitian Terdahulu

Penulisan Terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis tentang Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta yang belum pernah dilakukan penelitian oleh penelitian lain. Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian saat ini, yaitu:

1. Erza Firdaus (2013) dalam “Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Mursidi (2006) dalam “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang” menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lubis (2008) dalam “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan”, disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu metode pendekatan kualitatif yaitu dengan menjelaskan gambaran sesuai dengan yang terjadi di lapangan karena data yang diinginkan bukan berbentuk angka, namun berbentuk observasi. Peneliti ini menggambarkan pengaruh pelatihan kinerja terhadap tenaga pengajar di Paud Masjid Az Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tenaga pengajar Paud Masjid Az- Zahrotun. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta (*fact finding*) (Nawawi, 2014:33).

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PAUD Masjid Az-Zahrotun terletak di jl. Wonocatur, RT/RW 06/24, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorang seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Hasan,2002).

Data primer yang digunakan dalam Laporan Tugas Akhir (LTA) ini bersumber dari data kinerja tenaga pengajar PAUD Masjid Az Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010), sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui jurnal-jurnal dan hasil penelitian. Data sekunder juga dapat di peroleh dari sumber-sumber yang telah ada seperti dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian yang terdahulu. Data sekunder dalam penulisan ini berkaitan dengan sejarah dan profil dari Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data di atas, yaitu data primer maupun data sekunder, penulis menggunakan beberapa instrumen pengumpulan data. Ada instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini antara lain :

1. Teknik Observasi

Metode observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruangan, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda,waktu, peristiwa, tujuan, (Ghony,2014:165).

Observasi dilakukan dengan tujuan , mencakup pengumpulan data mengenai pengaruh pelatihan kinerja tenaga pengajar di Paud Masjid Az Zahrotun Baguntapan Bantul Yogyakarta. Dalam teknik observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan dalam pembuatan Laporan Tugas Akhir (LTA)

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah salah satu Teknik pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen - dokumen yang di buat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Dengan Teknik ini, peneliti mengumpulkan

data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti : gambaran umum PAUD Masjid Az Zahrotun, catatan-catatan , foto-foto, tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang dan sebagainya. Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir (LTA) ini penulis memperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Paud Masjid Az Zahrotun.

3. Teknik Wawancara / interview

Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya-jawab kepada pihak PAUD Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta. untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian (Husein, 2003).

E. Teknik Analisis Data

Penyusunan Laporan Tugas Akhir (LTA) ini penulis akan menggunakan metode analisis data yang menggunakan analisis data deskripsi kualitatif. Untuk memahami sejumlah data penelitian yang telah diperoleh, maka perlu dilakukan pengolahan terhadap data-data yang telah di dapat.

Analisa data deskripsi merupakan penganalisa data yang tidak dapat dinominalkan dengan menggunakan angka-angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. Dari analisis data tersebut kemudian dibuat suatu penyajian atau pengujian.

Penggunaan metode deskripsif kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan bermanfaat.

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang akan dicapai, maka dimulai dengan menelaah seluruh data yang sudah tersedia dari berbagai sumber yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh di lapangan dirangkum dengan memilih hal-hal yang pokok serta disusun lebih sistematis sehingga mudah dikendalikan. Dalam hal ini penulis menggunakan analisa data kualitatif, dimana data yang diperoleh dianalisa dengan metode deskriptif dengan cara berfikir induktif yaitu penelitian dimulai dari fakta-fakta yang bersifat empiris dengan cara mempelajari suatu proses, suatu penemuan yang terjadi , mencatat, menganalisa, menafsirkan, melaporkan serta menarik kesimpulan dari proses tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Paud Masjid Az-Zahrotun

1. Profil Singkat

Nama Instansi	: PAUD Masjid Az-Zahrotun
Pemilik	: Masjid Az-Zahrotun
Alamat	: Jl. wonocatur, RT06/RW24, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.
Fb	: Paud Masjid Az-Zahrotun
Instagram	: Paudmaz
Email	: annsah225@gmail.com

2. Sejarah Berdirinya PAUD Masjid Az-Zahrotun

Berdasarkan amanat wakif (orang yang mewakafkan) tanah Masjid Azzahrotun, beliau berpesan bahwa pendirian masjid tidak hanya untuk urusan ibadah sholat dan berjamaah semata. Akan tetapi juga untuk wadah pendidikan bagi masyarakat sekitar. Oleh sebab itu, Takmir Masjid Az-Zahrotun ingin mengembangkan atau melanjutkan amanat yang wakif tersebut yaitu dalam bentuk pendirian PAUD Masjid Az-Zahrotun.

Sebelumnya pendidikan di Masjid Azzahrotun juga sudah terlaksana sejak tahun 2014 yakni berlangsungnya TPA setiap hari Rabu, Jum'at dan Sabtu serta ngaji ba'da magrib setiap harinya. Semakin kesini banyak santri TPA yang berusia 3-4 tahun yang ingin mengaji di TPA Masjid Az-Zahrotun sehingga para guru TPA merasa kewalahan dan belum memiliki bekal yang cukup untuk mengajarkan ngaji sesuai karakteristik anak usia dini. Oleh karena itu juga dibentuklah PAUD Masjid Az-Zahrotun yang mana akan mengajarkan ngaji kepada santri-santri usia dini sesuai tahapan perkembangan anak. Selain mengaji, di PAUD Masjid Az-Zahrotun anak-anak akan belajar sambil bermain dengan para bunda guru yang memiliki keahlian mengajar anak usia dini. Tepat 1 September 2018 PAUD Masjid Az-Zahrotun resmi berdiri yang diresmikan oleh Lurah Banguntapan.

3. Tujuan, Visi, Misi dan Motto Paud Masjid Az-Zahrotun

- a. Tujuan PAUD Masjid Az-Zahrotun adalah:
- b. Visi PAUD Masjid Az- Zahrotun adaklah:
Cerdas dan Berakhlak Qurani (CERDAS & BERANI)
- c. Misi PAUD Masjid Az-Zahrotun adalah:
 1. Mendidik siswa dengan keimanan dan ketaqwaan.
 2. Menanamkan nilai-nilai Al-Quran pada diri siswa.
 3. Mengajarkan kesopanan dan kesantunan sesuai akhlak Al-Quran.
 4. Meningkatkan kreativitas anak sesuai perkembangannya.

d. Motto

Bersih Hatiku, Baik Prilaku, dan Santun Kata – kataku

4. Pengajar

- a. Dewan Guru lulusan S1 PAUD
- b. Dewan Guru lulusan S2
- c. Dewan Guru yang memiliki keahlian dalam dunia anak

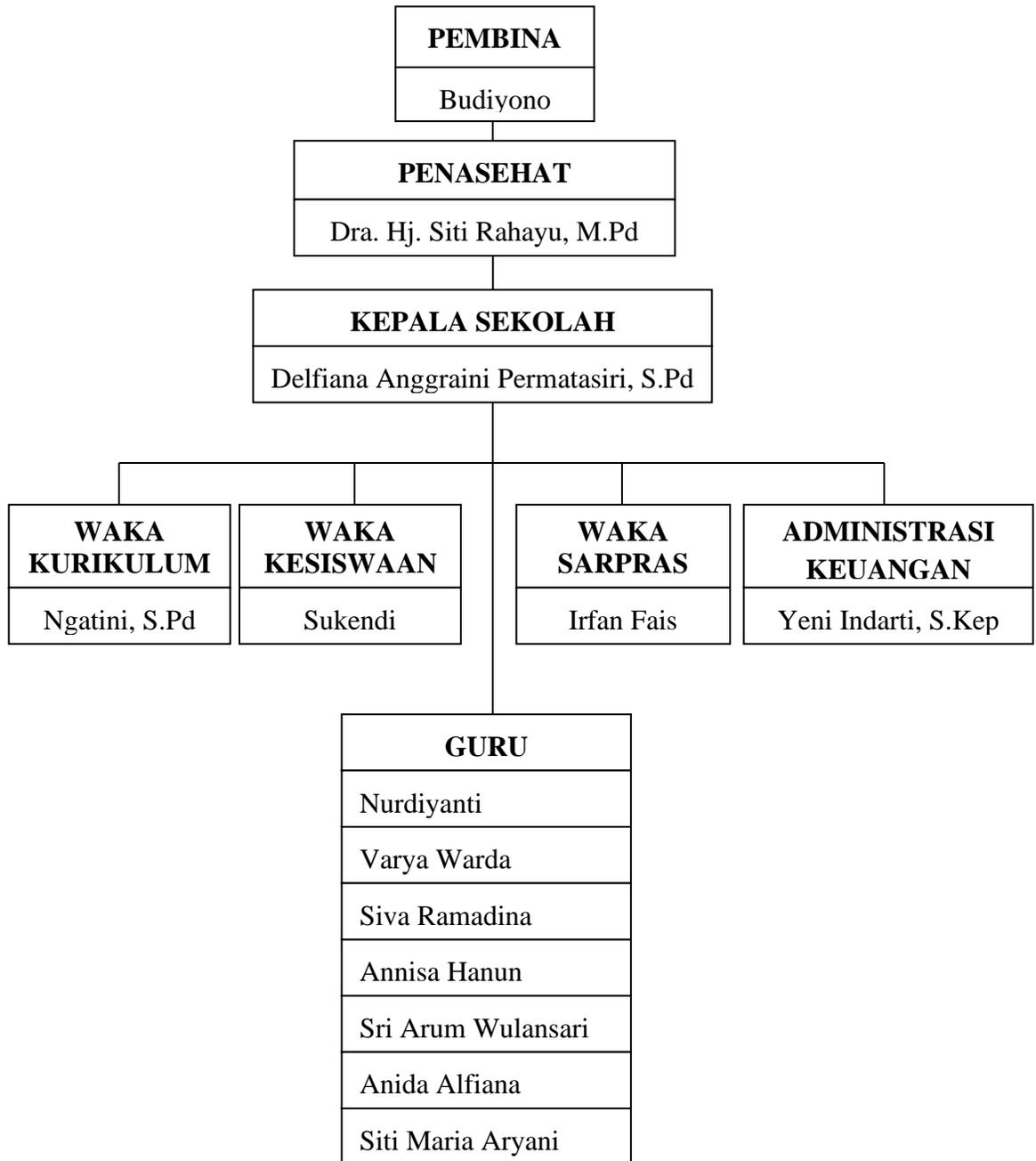
5. Kurikulum

Mengintegrasikan kurikulum standar nasional pendidikan dan kurikulum kemasjidan yang diperkaya dengan muatan local.

6. Fasilitas Pendukung

1. Ruang kelas yang luas
2. Loker anak
3. Permainan indoor
4. Permainan Outdoor
5. Kamar mandi
6. Masjid
7. Ruang bermain yang luas

7. Struktur



Gambar 4.1

Struktur Paud Masjid Az-Zahrotun

8. Fasilitas Layanan

1. Baca tulis huruf Al – Qur'an
2. Tabungan anak
3. Buku penghubung orang tua dan guru
4. Senin sehat
5. Snack
6. Outing class
7. Wisuda tutup tahun

9. Pengembangan bakat dan minat

1. Hadroh
2. Menari

10. Biaya pendidikan

- | | |
|--|---------------|
| 1. Formulir Pendaftaran | : Rp. 10.000 |
| 2. Media Pembelajaran anak | : Rp. 120.000 |
| (selama 1 tahun dan kembali pada anak) | |
| 3. Seragam sekolah 1 stel | : Rp. 100.000 |

Total : Rp. 230.000

SPP tiap bulan Rp. 60.000

11. Pelatihan Guru Paud Masjid Az-Zahrotun

Para guru dan tenaga administrasi PAUD Masjid Az-Zahrotun pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Takmir Masjid Az-Zahrotun pada tanggal 15 Januari 2019. Pelatihan ini diisi oleh trainer berpengalaman dari Yayasan SPA. Dalam pelatihan ini para guru dan tenaga administrasi dibekali banyak sekali ilmu diantaranya seperti hakikat dan karakteristik anak usia dini, aspek-aspek perkembangan PAUD, manajemen, kurikulum, sarana prasarana, metode mengajar, strategi pembelajaran, SOP guru dan tenaga pendidik.

B. Pembahasan

1. Pelatihan kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pengajar dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar tenaga pengajar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh instansi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut penyelenggara pendidikan sangat penting memberikan pelatihan kepada para tenaga pengajar agar menambah wawasan serta kemampuannya dalam mendidik anak.

Berdasarkan hasil observasi yang sebelumnya telah dilakukan di Paud Masjid Az-Zahrotun. Akhirnya peneliti mengambil data pelatihan menggunakan metode kualitatif, adapun pengambilan data menggunakan teknik observasi dan teknik wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa tenaga pengajar di Paud Masjid Az-Zahrotun. Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan meliputi:

a. Kondisi tenaga pengajar Paud

1) Sebelum pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pengajar di Paud Masjid Az-Zahrotun. Sebelum mengikuti pelatihan, tenaga pengajar masih menggunakan teori ataupun pembelajaran lama.

2) Sesudah pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun. Pelatihan yang telah diadakan membuat tenaga pengajar Paud Masjid AZ-Zahrotun merasa senang karena dengan pelatihan yang diadakan ini menambah ilmu, wawasan dan dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Dimana pelatihan tersebut dijelaskan bagaimana cara mendidik anak dengan baik dan benar.

Dalam pelatihan tersebut juga dilakukan praktek langsung agar para tenaga pengajar benar-benar memahami

materi yang disampaikan. Adapun caranya untuk lebih mendalami karakter-karakter anak dan lain sebagainya, dengan menggunakan beberapa metode-metode yang dijelaskan oleh pelatih, para tenaga pengajar mempraktekan kepada siswa misalnya dengan menggunakan tepuk-tepuk, menggunakan metode ceramah, belajar sambil bermain dan lain sebagainya, jadi lebih banyak variasinya.

b. Pelatihan yang diikuti Paud Masjid Az-Zahrotun

Terkait dengan kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta ditemukan bahwa para tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun telah melaksanakan pelatihan yang diadakan oleh takmir Masjid Az-Zahrotun, yang meliputi manajemen, strategi pembelajaran, hakikat dan karakteristik anak usia dini, aspek-aspek perkembangan PAUD, manajemen, kurikulum, sarana prasarana, metode mengajar, strategi pembelajaran, SOP guru dan tenaga pendidik.

c. Perencanaan

Pelatihan nantinya akan di adakan RTL (Rencana Tindak Lanjut) berupa pelatihan setiap satu tahun sekali. Pesertanya seluruh tenaga pengajar dan waktu pelatihan di luar jam pengajar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun. Hal ini ditemukan bahwa para tenaga pengajar semakin profesional, terlatih dan lebih trampil dalam mengajar.

2. Kendala dalam melakukan pelatihan Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta.
 - a. Tidak semua guru memiliki latar belakang pendidikan Paud, sehingga membutuhkan banyak waktu pelatihan
 - b. Pelatih yang menyampaikan pelatihan kurang menjabarkan contoh pelatihannya ke dunia kerja
 - c. Tidak semua materi bisa diterapkan dalam dunia mengajar
 - d. Biaya pelatihan
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam melakukan pelatihan Paud Masjid Az-Zahrotun
 - a. Mencari pelatih yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pengajar.
 - b. Diharapkan kepada seluruh tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrtun untuk mengembangkan pengetahuan secara mandiri dan berkelanjutan agar lebih berkompeten.

- c. ber-sumber pengetahuan yang ada di internet untuk membantu meningkatkan kinerja, misalnya mencari metode baru, media baru yang kreatif untuk bisa diterapkan di paud selain yang tenaga pengajar dapatkan selama pelatihan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pengajar pada Paud Masjid Az-Zahrotun Banguntapan Bantul Yogyakarta maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan tenaga pengajar Paud Masjid Az- Zahrotun pelatihan tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrotun. Hal ini ditemukan bahwa para tenaga pengajar semakin profesional, terlatih dan lebih trampil dalam mengajar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya telah diuraikan maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada seluruh tenaga pengajar Paud Masjid Az-Zahrtun Banguntapan Bantul Yogyakarta untuk mengembangkan pengetahuan secara mandiri dan berkelanjutan agar lebih berkompeten.
2. Meminimaisir anggaran dengan membawa konsumsi sendiri selama pelatihan.

3. Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai pendidikan dan kinerja tenaga pengajar semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Husen Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moh. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok - Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, Sukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Prof. Dr. Veithzel, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erjaya Swasmbada Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Hassanudin Makassar.
- Sugiono.(2010).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Foto Foto Paud Masjid Az-Zahrotun

1. Foto fasilitas Paud Masjid Az-Zahrotun



Papan tulis



Loker anak-anak



Meja belajar



Mini Library Paud



Tempat Sholat



Tempat Wudhu dan Kamar Mandi

2. Foto kegiatan Paud Masjid Az-Zahrotun

