

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU

Mohamad Yudha Gutara<sup>1</sup>, Tajuddin Pogo<sup>2</sup> Ahmad Badawi Saluy<sup>3</sup>

Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> [mryudha.yoshh@gmail.com](mailto:mryudha.yoshh@gmail.com)

<sup>2</sup> [tajuddin.pogo@mercubuana.ac.id](mailto:tajuddin.pogo@mercubuana.ac.id)

<sup>3</sup> [ahmad.badawi@mercubuana.ac.id](mailto:ahmad.badawi@mercubuana.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisa apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru, kompetensi profesional terhadap kinerja guru, serta pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 70 responden atau seluruh populasi. Penelitian ini dilaksanakan di SMK GP dengan objek penelitian yaitu guru yang mengajar di sekolah tersebut. Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan regresi liner berganda, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan uji korelasi antar dimensi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh dari ketiga variabel tersebut sebesar 70% dari hasil nilai R atau koefisien determinasi sebesar 0,700.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Profesional, Kinerja, Guru

## Abstarct

*This research was conducted to test and analyze whether there is an influence between training on teacher performance, work motivation on teacher performance, professional competence on teacher performance, as well as training, work motivation, and professional competence simultaneously have an influence on teacher performance. This research is a type of explanatory research, the sample used in this study is a saturated sample with a total of 70 respondents or the entire population. This research was conducted at SMK GP with the object of research, namely the teachers who teach at the school. The data obtained were analyzed using multiple linear regression, partial test, simultaneous test, determination coefficient test, and correlation test between dimensions. The conclusion of this study is that training has a significant effect on teacher performance. Work motivation has a significant effect on teacher performance. Professional competence has a significant effect on teacher performance. Training, work motivation, and professional competence together have a significant effect on teacher performance with the influence of these three variables at 70% of the R value or the coefficient of determination of 0.700.*

*Keywords: Training, Motivation, Competence, Professional, Performance, Teacher*

## 1. PENDAHULUAN

Hasil pencapaian kerja dari seorang guru dalam hal melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, dan mendidik peserta didik merupakan hasil dari kinerja guru. Kinerja guru yang dinilai dalam hal ini adalah merencanakan pembelajaran yang akan diterapkan dalam proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran kepada peserta didik didalam kelas, dan pembuatan hasil atau evaluasi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Tabel 1.1 Data Kinerja Guru Tahun 2018-2019 di SMK GP

Jenis Kelamin	Tahun 2018					Tahun 2019					Jumlah Seluruh (N)
	SB	B	C	K	SK	SB	B	C	K	SK	
Laki-laki	8	8	7	13	0	10	9	9	8	0	36
Perempuan	3	11	10	10	0	5	13	9	7	0	34
Total	11	19	17	23	0	15	22	18	15	0	70
Persentase	16%	27%	24%	33%	0%	21%	31%	26%	21%	0%	100%

Ket: SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), K (Kurang), SK (Sangat Kurang)

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat hasil kinerja guru tahun 2018 dan 2019 di SMK GP. Dari data tersebut dapat dijabarkan tentang kinerja guru pada tahun 2018 dan 2019. Diketahui dari data tersebut terdapat 33% kinerja guru yang berkategori rendah dan di tahun 2019 21% kinerja guru berkategori rendah. Bahkan dari data tersebut 24% kinerja guru masuk dalam kategori cukup pada tahun 2018, dan 26% kategori cukup pada tahun 2019. Secara garis besar dapat dilihat ada peningkatan kinerja guru dari tahun 2018 ke 2019. Namun hal tersebut kurang memenuhi target yang diharapkan oleh sekolah yaitu 75% guru memiliki kinerja yang baik.

Hasil dari pra survei bahwa kegiatan pelatihan belum terjadwal secara rutin oleh lembaga dan sebagian besar guru-guru belum pernah mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan menambah wawasan sebagai seorang guru. Dari data yang diperoleh masih banyak guru yang belum mengikuti pelatihan terkait materi penilaian pembelajaran, membuat dan mengembangkan bahan ajar, metode pembelajaran, dan peningkatan kinerja.

Berikut hasil dari pra survei keikutsertaan pelatihan guru:

Tabel 1.2 Pra Survei Keikutsertaan Pelatihan

No	Pertanyaan	Jawaban			Jumlah	
		Y	T	J	Resp	%
1	Apakah disekolah anda sering mengadakan pelatihan terkait penilaian pembelajaran?	20	10	5	40	100%
2	Apakah disekolah anda Pernah mengadakan Pelatihan cara membuat dan mengembangkan bahan ajar?	15	15	10	40	100%
3	Apakah disekolah anda pernah mengadakan Pelatihan metode pembelajaran?	13	12	15	40	100%
4	Apakah disekolah anda pernah mengadakan Pelatihan terkait peningkatan kinerja?	8	22	10	40	100%

Sumber: data diambil dari 40 guru pada 9 Desember 2019  
Ket: Y (Ya), T (Tidak), J (Jarang)

Selain dari tabel 1.2 yang sudah dijelaskan, hal itu sebanding dengan informasi yang di dapat dari hasil wawancara kepada salah satu guru, bahwa kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam satu tahun itu dilaksanakan satu kali oleh lembaga.

Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan kuat yang muncul dalam diri seseorang, untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan bagi guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Guru

No	Kategori	Pertanyaan	Jawaban			Jumlah Resp
			Y	T	M	
1	Kebutuhan Fisik	Apakah Jam Istirahat disekolah ini sudah cukup?	21	13	6	40
2		Apakah Bekerja disekolah ini dapat menjamin kehidupan anda di hari tua?	14	9	17	40
3	Kebutuhan Rasa Aman	Apakah anda merasa aman dalam melakukan pekerjaan?	31	0	9	40
4	Kebutuhan Kasih Sayang	Apakah anda merasa nyaman dilingkungan kerja saat ini?	33	0	7	40
5		Apakah anda ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh lembaga?	18	10	12	40
6	Kebutuhan Penghargaan	Apakah anda mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik?	12	10	18	40
7		Apakah anda pernah menerima hadiah ketika berprestasi?	10	18	12	40
8	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apakah dalam diri anda memiliki motivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi untuk kemajuan sekolah?	32	0	8	40
9		Apakah anda pernah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan anda?	15	15	10	40
10		Apakah dengan bekerja disini membuat anda berkembang?	22	3	15	40

Sumber: data diambil dari 40 guru pada 9 Desember 2019  
Ket: Y (Ya), T (Tidak), M (Mungkin Ragu-ragu)

Dari data tabel 1.3 tersebut dapat dilihat sebagian guru masih memiliki motivasi kerja yang rendah, terbukti dari jawaban responden yang menjawab tidak dan mungkin.

Tabel 1.4 Kompetensi Profesional Guru Tahun 2019

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			Jumlah	
			Y	T	J	Resp	%
1	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	Apakah Anda mengurutkan kompetensi dasar mata pelajaran berdasarkan tingkat kesulitan terkait penilaian pembelajaran?	18	12	10	40	100%
2		Apakah Anda mengkaitkan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran?	15	18	7	40	100%
3	Penguasaan materi	Apakah Anda mengidentifikasi bagian-bagian penting atau tidak dari materi yang akan diajarkan?	12	13	15	40	100%
4		Apakah anda menganalisis topik-topik tertentu yang sulit dipahami siswa?	8	24	8	40	100%
5	Pengembangan materi	Apakah Anda mengembangkan materi pembelajaran dengan mempelajari dari berbagai sumber?	10	17	13	40	100%
6		Apakah Anda membuat rangkuman materi pelajaran untuk memudahkan siswa dalam belajar?	11	10	19	40	100%

Sumber: data diambil dari 40 guru pada 9 Desember 2019  
 Ket.: Y (Ya), T (Tidak), M (Mungkin Ragu-ragu)

Dari data tabel 1.4 dapat dilihat bahwa sebagian guru-guru memiliki kompetensi yang rendah, dilihat dari jawaban para responden yang menjawab tidak dan jarang. Kompetensi profesional adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru karena kompetensi ini merupakan kompetensi inti dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan beberapa masalah yang terjadi. Sebagian guru belum pernah mengikuti pelatihan, sebagian guru kurang memiliki motivasi dalam bekerja, dan sebagian guru belum menguasai kompetensi profesional.

Atas dasar itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru”.

## 2. LANDASAN TEORI

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2001:37). Kinerja guru dapat dilihat dari prestasi guru tersebut dalam hal merencanakan proses kegiatan belajar

mengajar, pelaksanaan proses pembelajaran didalam kelas, dan membuat hasil evaluasi pembelajaran.

Robbins (2002:260), mengemukakan tiga kriteria kinerja yang paling umum yaitu hasil pekerjaan individual, perilaku, dan sifat. Ketiga kriteria tersebut dapat dilihat dari hasil guru dalam merencanakan proses kegiatan belajar mengajar melaksanakan pembelajaran di dalam kelas, dan membuat hasil evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan Depdiknas (2008:22-24), terdapat indikator penilaian kinerja guru yaitu:

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (Pengelolaan kelas, Penggunaan Metode Pembelajaran)
- 3) Penilaian Pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru disekolah, selain dengan meningkatkan pendidikan dapat juga dilakukan dengan cara membuat program pelatihan dengan materi tertentu yang meningkatkan kinerja guru. Menurut Gary Dessler (2015-284), pelatihan dibagi menjadi lima indikator yaitu:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Metode pelatihan
- 4) Materi
- 5) Tujuan

Motivasi kerja guru adalah dorongan kuat yang muncul dari seorang guru untuk menjalankan tugas sebagai pendidik. Menurut Uno (2011:70), motivasi tidak lepas dari kebutuhan, sehingga indikator untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori Maslow. Tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow dalam Mulyasa (2010:175):

- 1) Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak seperti kebutuhan makan, minum, istirahat, air, dan udara.

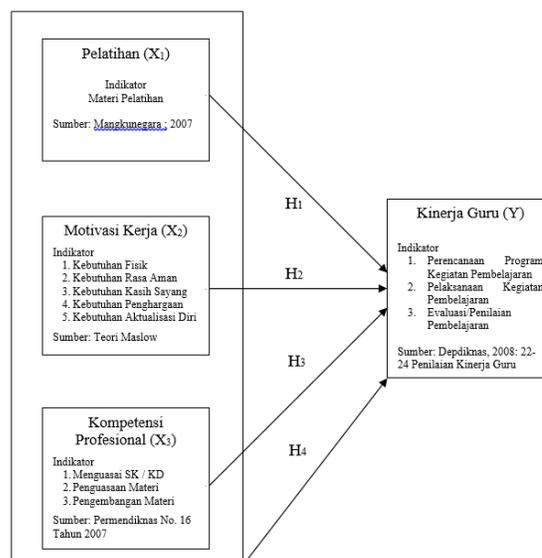
- 2) **Kebutuhan Rasa Aman.** Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya.
- 3) **Kebutuhan Kasih Sayang.** Kebutuhan ini mendorong untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain baik dari lingkungan keluarga maupun masyarakat seperti rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan.** Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghargaan dari diri sendiri dan kedua adalah penghargaan dari orang lain.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri.** Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik.

Kompetensi profesional adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru karena kompetensi ini adalah kompetensi inti dalam proses kegiatan belajar mengajar. Menurut Mulyasa (2007:35), kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud, mengacu pada permendiknas No. 16 tahun 2007 yaitu:

- 1) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran
- 2) Penguasaan Materi Pelajaran
- 3) Pengembangan materi Pembelajaran
- 4) Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan
- 5) Pemanfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi

Dengan demikian kompetensi profesional seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki sebagai salah satu faktor meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar.

## KERANGKA BERFIKIR



## HIPOTESIS

H1: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H3: Kompetensi Profesional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H4: Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

## VARIABEL PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kompetensi Profesional (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Guru (Y). Variabel ini perlu di deskripsikan agar penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Deskripsi Operasional variabel penelitian:

- (a) Variable pelatihan dengan indikator materi pelatihan. Materi yang dimaksud dijabarkan dari penilaian kinerja guru yang menjadi sub.indikator yaitu (1) materi tentang perencanaan program pembelajaran, (2) materi tentang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dikelas, dan (3) materi tentang penilaian atau evaluasi kegiatan belajar mengajar.
- (b) Variabel motivasi kerja dengan indikator (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan kasih sayang, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualiasi diri.
- (c) Variabel kompetensi profesional dengan indikator (1) menguasai SK/KD mata pelajaran, (2) penguasaan materi, (3) pengembangan materi.
- (d) Variabel kinerja guru dengan indikator (1) hasil perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) hasil pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) hasil penilaian atau evaluasi pembelajaran.

**POPULASI DAN SAMPEL**

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 70 responden atau seluruh populasi yang ada di SMK GP.

**METODE PENGUMPULAN DATA**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden secara langsung yang disebut dengan data primer. Selain itu data juga diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen pendukung yang diperoleh dari tempat peneliti serta literatur yang relevan yang disebut dengan data sekunder.

**METODE ANALISA DATA**

Analisis data dilakukan dengan multiple linier regression dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 24.0.

langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
  - a) Uji Validitas Instrumen
  - b) Uji Reliabilitas Instrumen
- 2) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolinieraritas
  - c) Uji Heteroskedasitas

**TEKNIK ANALISA DATA**

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan uji hipotesis.

- 1) Analisa Deskriptif
 

Analisis Deskriptif, analisis ini dilakukan untuk memperoleh, menganalisis, dan menyajikan data kelompok. Selain itu analisis ini menggambarkan data menggunakan teknik statistik untuk membuat tabel dan distribusi frekuensi.
- 2) Pengujian Hipotesis
 

Pengujian Hipotesis merupakan proses bertahap dalam suatu penelitian, meliputi berbagai langkah metodis dan sistematis dengan melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah melalui pengolahan data dalam rumus-rumus tertentu.

  - a) Analisis regresi linier berganda
  - b) Uji hipotesis parsial
  - c) Uji simultan
  - d) Uji koefisien determinasi
  - e) Uji analisis korelasi matrix antar dimensi penelitian

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	sig
	B	Std. Error		
1 (Constant)	0,964	3,187	0,303	0,763
Pelatihan	0,312	0,152	2,049	0,044
Motivasi Kerja	0,476	0,071	6,694	0,000
Kompetensi Profesional	0,585	0,092	6,389	0,000

Sumber Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.13, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,964 + 0,312 X_1 + 0,476 X_2 + 0,585 X_3$$

Penjelasan mengenai hasil persamaan regresi diatas:

- $\alpha = 0,964$  yang artinya jika variabel pelatihan  $X_1$ , variabel motivasi kerja  $X_2$ , dan kompetensi profesional  $X_3$  tidak ada atau sama dengan nol maka nilai variabel kinerja guru  $Y$  sebesar 0,964.
- $b_1 = 0,312$  yang artinya jika variabel motivasi kerja  $X_2$  dan kompetensi profesional  $X_3$  tetap sedangkan variabel pelatihan  $X_1$  meningkat maka variabel kinerja guru  $Y$  akan meningkat sebesar 0,312.
- $b_2 = 0,476$  yang artinya jika variabel pelatihan  $X_1$  dan variabel kompetensi profesional  $X_3$  tetap sedangkan variabel motivasi kerja  $X_2$  meningkat maka variabel kinerja guru  $Y$  akan meningkat sebesar 0,476.
- $b_3 = 0,585$  yang artinya jika variabel pelatihan  $X_1$  dan variabel motivasi kerja  $X_2$  tetap sedangkan variabel kompetensi profesional  $X_3$  meningkat maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,585.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.13 tentang uji regresi linier berganda, hal itu akan digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Dari hasil tersebut diketahui nilai signifikansi variabel pelatihan  $X_1$  terhadap kinerja guru  $Y$  adalah sebesar 0,044. Karena nilai  $0,044 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Selanjutnya dari hasil uji parsial diketahui  $t_{hitung} 2,049 > t_{tabel} 1,996$  yang artinya pelatihan  $X_1$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru  $Y$ .

Kesimpulannya pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari tabel 4.13, akan menguji hipotesis kedua. Diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja  $X_2$  terhadap kinerja guru  $Y$  sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Selanjutnya dari hasil uji parsial diketahui nilai  $t_{hitung} 6,389 > t_{tabel} 1,996$  yang artinya motivasi kerja  $X_2$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru  $Y$ . Kesimpulannya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari tabel 4.13, akan menguji hipotesis ketiga. Diketahui nilai signifikansi variabel kompetensi profesional  $X_3$  terhadap kinerja guru  $Y$  sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Selanjutnya dari hasil uji parsial diketahui nilai  $t_{hitung} 6,389 > t_{tabel} 1,996$  yang artinya kompetensi profesional  $X_3$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru  $Y$ . Kesimpulannya kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis keempat dilakukan menggunakan uji simultan atau uji F, berikut hasil:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.190	3	425.730	51.445	.000 <sup>b</sup>
	Residual	546.182	66	8.275		
	Total	1823.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Pelatihan

Gambar 4.24. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan pada gambar 4.24 hasil uji simultan atau uji F diketahui nilai signifikansi pengaruh variabel pelatihan  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kompetensi profesional  $X_3$  secara simultan terhadap kinerja guru  $Y$  sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Selanjutnya dari hasil uji simultan atau uji F membandingkan antar  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dengan demikian didapat nilai  $F_{hitung} 51,44 > F_{tabel} 2,74$  yang artinya pelatihan  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kompetensi profesional  $X_3$  secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru  $Y$ . Kesimpulannya pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah besarnya nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 sampai dengan 1. Hasil statistik dari uji koefisien determinasi:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.687	2.877

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4.25. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil statistik pada gambar 4.25 dapat diketahui nilai R square atau koefisien determinasi 0.700 atau sama dengan 70%. Arti dari angka tersebut adalah variabel pelatihan  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kompetensi profesional  $X_3$  secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru  $Y$  sebesar 70%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 70\% = 30\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Korelasi Matrix Antar Dimensi Variabel Penelitian

Tabel 4.16. Matrix Korelasi antar Dimensi

Variabel	Dimensi (Indikator)	Kinerja Guru (Y)		
		Perencanaan Program Keg. Pembelajaran	Pelaksanaan Keg. Pembelajaran	Penilaian / Evaluasi Pembelajaran
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Materi			
	Perencanaan Pembelajaran	0,406	0,384	0,387
	Materi Pelaksanaan Pembelajaran	0,443	0,444	0,447
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Materi Penilaian / Evaluasi Pembelajaran	0,350	0,321	0,435
	Kebutuhan Fisik	-0,036	0,091	0,006
	Kebutuhan Rasa Aman	0,192	0,261	0,405
Kompetensi Profesional (X <sub>3</sub> )	Kebutuhan Kasih Sayang	0,391	0,623	0,532
	Kebutuhan Penghargaan	0,318	0,551	0,534
	Kebutuhan Aktualisasi	0,394	0,588	0,603
	Menguasai SK/KD	0,604	0,424	0,424
Kompetensi Profesional (X <sub>3</sub> )	Penguasaan materi	0,476	0,394	0,217
	Pengembangan materi	0,533	0,445	0,359

Hasil dari pada tabel 4.16 yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Materi Pelaksanaan Pembelajaran terhadap dimensi Penilaian/ Evaluasi Pembelajaran pada Kinerja Guru, karena memiliki nilai koefisien 0,447 (memiliki tingkat hubungan yang “Sedang”). Dimensi Materi Pelaksanaan Pembelajaran yaitu pelatihan metode pembelajaran dan media pembelajaran.
2. Variabel Motivasi Kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Kebutuhan Kasih Sayang terhadap dimensi Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran pada Kinerja Guru, karena memiliki nilai koefisien 0,623 (memiliki tingkat hubungan yang “Kuat”). Dimensi Kebutuhan Kasih Sayang yaitu suasana lingkungan yang ramah, kooperatif, menjalin komunikasi dengan baik, merasa senang dan tertantang ketika bekerja sama dengan rekan kerja.

3. Variabel Kompetensi Profesional, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Penguasaan SK/ KD terhadap dimensi Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran pada Kinerja Guru, karena memiliki nilai koefisien 0,604 (memiliki tingkat hubungan yang “Kuat”). Dimensi Penguasaan SK/ KD mata pelajaran yaitu dapat mengurutkan kompetensi dasar dengan tingkat kesulitan, mengkaitkan SK/KD pada mata pelajaran, menentukan KD sesuai dengan Keterampilan, dan menguasai tujuan dari materi yang diberikan.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah di peroleh dan di uji menggunakan analisis statistik dan uji hipotesis, yaitu:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, jika guru sering mengikuti pelatihan terkait kinerja guru maka kinerja guru akan semakin baik. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Materi Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Penilaian/ Evaluasi Pembelajaran pada Kinerja Guru. Dimensi Pelatihan Materi Pelaksanaan Pembelajaran yaitu pelatihan metode pembelajaran dan media pembelajaran.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru pun akan meningkat. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Kebutuhan Kasih Sayang terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran pada Kinerja Guru. Dimensi Kebutuhan Kasih Sayang yaitu suasana lingkungan yang ramah, kooperatif, menjalin hubungan dan komunikasi dengan baik, serta merasa senang ketika bekerja sama dengan rekan kerja.

3. Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, jika seorang guru memiliki kompetensi profesional yang baik maka kinerja guru juga akan meningkat. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Penguasaan SK/KD terhadap Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran pada Kinerja Guru. Dimensi Penguasaan SK/KD yaitu dapat mengurutkan kompetensi dasar sesuai dengan tingkat kesulitan, mengkaitkan SK/KD pada mata pelajaran, menentukan KD sesuai dengan Keterampilan, dan menguasai tujuan dari materi yang diberikan.
4. Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Badawi, M. Farid Wajdi, Chaerudin. 2018. Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.2, No.3.
- A. Badawi, Tersia, Bambang. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*. January 2019, Vol.16, No. 1; 87-109.
- Asad Mahfod. 2015. *“Training and Development and it’s Impact on the Employee’s Performance A Study of Agility Company-Kingdom of Bahrain”*. *Review of Management and Business Research*. September. Vol. 4, Issue 3.
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ek & Mukuru. 2013. “*Effect of Motivation on Employee performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*”. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 02 Issue 04.
- Imran. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah. *Jurnal Ekonomi SIE H Agus Salim BU*, Vol. 14, No. 2.
- Imran Hatumena & Tajuddin Pogo. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di MAN 4 Jakarta. *Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 2.
- Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Pramudena, S. M., & Hilda, A. F. (2019). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(01), 23-36.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta. Erlangga.
- Sudarmin, Manik & Nova. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No.1.
- Shadare. O. A. 2009. “*Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*”. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*. Issue 16.
- Sultan. Et al. 2012. “*Impact of Training on Employee Performance: A Study Telecommunication Sector In Pakistan*”. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 4 No. 6.
- Syeda Fardana Jahangir, 2012. “*In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teacher Performance*”. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* January, 2012, Vol 1, No. 1.
- Uno, H. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi AksaraBandung PT Remaja Rosdaka Karya.
- Zulkarnain dan Tajuddin Pogo. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik. *Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.Vol.3, No.1.