

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Sekolah Dasar Swasta di Kabupaten Serang

Siti Hinda Syah, Naufal Affandi, Umalihatyati

Universitas Bina Bangsa
hindasyah130383@gmail.com

Article History

accepted 1/9/2024

approved 1/10/2024

published 1/11/2024

Abstract

"The success of education and students can be seen from the teacher's performance over a certain period. In order for teachers to be able to innovate and work more efficiently, there must be a strong interaction between them and the workplace. The quality of Private Elementary Schools in Serang Regency still needs to be improved because of the total number of 31 Private Elementary Schools, 7 schools have been accredited A, 15 schools have been accredited B, and 9 schools are accredited C or have not been accredited. This research is motivated by a research gap in previous studies. Therefore, this study aims to know and analyze the influence of Training, Competence, Motivation which are related and have a relationship with teacher performance, this connection can eventually improve the quality of education at the elementary level. This study uses quantitative research and data processing using SMARTPLS4. With a population of Private Elementary Schools in Serang Regency and a sample of 189 teachers taken randomly with questionnaires given to the sample to obtain data. The results of this study show that competence has a significant effect on motivation, training has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on teacher performance, competence has a significant effect on teacher performance, ¹ training has a significant effect on performance, competence has an indirect effect on performance through motivation, training has an indirect effect on performance through Motivation."

Keywords: *competence, training, teacher performance, and motivation.*

Abstrak

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik dapat dilihat dari kinerja guru dalam kurun waktu tertentu. Agar guru mampu berinovasi dan bekerja lebih efisien, harus ada interaksi yang kuat antara mereka dan tempat kerja. Mutu Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kabupaten Serang masih perlu ditingkatkan karena dari jumlah SD Swasta sebanyak 31 Sekolah yang sudah terakreditasi A sebanyak 7 sekolah, terakreditasi B sebanyak 15 sekolah, terakreditasi C/belum sebanyak 9 sekolah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi yang memiliki keterkaitan dan hubungan dengan kinerja guru, keterkaitan ini pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan pada tingkat pendidikan dasar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan pengolahan data menggunakan SMARTPLS4. Dengan populasi SD Swasta yang ada di Kabupaten serang serta sampel sebanyak 189 guru diambil secara acak dengan pemberian kuesioner terhadap sampel untuk mendapatkan data. Hasil penelitian ini terlihat bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui Motivasi.

Kata kunci: *kompetensi, pelatihan, kinerja guru dan motivasi*



PENDAHULUAN

Pendidik yang berkinerja tidak baik merusak tujuan dan sasaran sekolah yang ditetapkan dan menurunkan prestasi siswa (Masrum, 2021). Efektivitas guru di kelas dapat diukur dengan melihat seberapa baik mereka mengerjakan tugas yang diberikan. Faktor pedagogis, sosial, psikologis, dan profesional semuanya berdampak pada seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka.

Pendidik yang mencintai apa yang mereka lakukan akan secara konsisten berkontribusi pada keberhasilan sekolah mereka. Untuk mencapai tujuan ini, perlu untuk terlibat dalam pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan atau progresif berdasarkan tingkat keterampilan saat ini. Kerangka kerja yang lebih adaptif untuk kurikulum yang memprioritaskan mata pelajaran inti dan pertumbuhan karakter dan kompetensi siswa dibuat dengan Kurikulum Independen, yang sebelumnya dikenal sebagai kurikulum prototipe, dalam upaya untuk menghidupkan kembali pendidikan dan misinya.

Menurut (Harsono Harsono, 2023) kinerja guru diibaratkan seperti mesin pembelajaran di sekolah lancar tidaknya roda berputar tergantung kinerja guru, sedangkan menurut Joen (2022), keberhasilan pendidikan dan peserta didik dapat dilihat dari kinerja guru dalam kurun waktu tertentu. Agar guru mampu berinovasi dan bekerja lebih efisien, harus ada interaksi yang kuat antara mereka dan tempat kerja. Munculnya masyarakat informasi di era globalisasi ini telah mengharuskan inovasi dan kemampuan beradaptasi sebagai unsur utama untuk daya saing yang berkelanjutan. Lembaga pendidikan swasta sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten atau kinerja guru yang optimal untuk menjaga konsistensi dan kelangsungan sekolah. Dari faktor kinerja guru yang telah disebutkan diatas salah satunya adalah motivasi.

Menurut data Dapodikdasmen 2024 Kabupaten Serang mutu Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kabupaten Serang masih perlu ditingkatkan karena dari jumlah SD Swasta sebanyak 31 Sekolah yang sudah terakreditasi A sebanyak 7 sekolah, terakreditasi B sebanyak 15 sekolah, terakreditasi C/belum sebanyak 9 sekolah. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/U/2002 Tahun 2002, ditetapkan bahwa sekolah wajib diakreditasi untuk mengetahui kinerjanya dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan peningkatan mutu pendidikan. Akreditasi sangat mempengaruhi tingkat efektivitas di kelas (Basuni, t.t.). Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa akreditasi merupakan kegiatan yang menilai kelayakan program dan/atau satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2 Rekap Kejuaran O2SN Kabupaten Serang

Tahun	Perolehan Kejuaraan	
	Negeri	Swasta
2023	69%	31%
2024	77%	23%

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Serang 2024

Dari data tersebut diatas rekap kejuaran O2SN masih didominasi oleh Sekolah Dasar Negeri pada tahun 2023 sebanyak 69% dan pada tahun 2024 77%, sedangkan untuk Sekolah Dasar Swasta tahun 2023 31% dan tahun 2024 23%, terlihat ada penurunan sebesar 8% untuk SD Swasta.

Tabel 1.3 Rekap Pendaftar Calon Guru Penggerak Angkatan 11 Kabupaten Serang

	Jumlah Guru	Pendaftar CGP	Prosentase
Guru SD Negeri Di Kab. Serang	5587	236	4,20%
Guru SD Swasta Di Kab. Serang	355	12	3,40%

Sumber
Kemendikbudristek2024

Dilihat dari peminatan program Kemendikbudristek untuk Calon Guru Penggerak khususnya guru Sekolah dasar di Kabupaten Serang, prosentase jumlah guru swasta masih di bawah guru SD negeri yang lebih unggul untuk mengikuti seleksi Calon Guru Penggerak, artinya peminat guru SD swasta untuk mengikuti diklat yang diadakan pemerintah belum sepenuhnya termotivasi untuk diikuti.

Berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut diatas maka dapat disintesis bahwa aspek-aspek Pelatihan, Kompetensi, Motivasi memiliki keterkaitan dan hubungan dengan kinerja guru, keterikatan ini pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan pada tingkat pendidikan dasar, sehingga peneliti tertarik meneliti lebih lanjut.

Kajian Teoritis

Kinerja Guru

Kinerja singkatan dari "performance" dalam bahasa Inggris, yang berarti seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya. "To perform" berarti memamerkan atau melaksanakan, dan dari sinilah istilah "performance" berasal secara etimologis. Performance, yang terkadang dikenal sebagai pencapaian kerja, adalah hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Akar kata bahasa Inggris "*work*"—yang berarti "prestasi" atau "hasil kerja" dalam bahasa lain—adalah istilah dasar kinerja. Jika tujuan organisasi yang disepakati berhasil atau tidak, jawabannya adalah kinerja.

Menurut Sunaedi dkk. (2023) Kinerja adalah gagasan menyeluruh yang mengacu pada seberapa baik kinerja suatu organisasi, bagian-bagiannya, dan personalnya dalam kaitannya dengan tolok ukur tertentu. Secara sederhana, kinerja adalah sejauh mana sumber daya manusia suatu organisasi beroperasi sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi

Menurut (Febriana, 2019) Dari sudut pandang pendidikan, kita dapat memahami kompetensi sebagai hasil pembelajaran dengan menguraikannya menjadi beberapa bagian komponen: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Salah satu definisi kompetensi adalah serangkaian informasi, keterampilan, dan kemampuan yang telah dicapai seseorang hingga ia dapat melakukan aktivitas kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan kemampuan terbaiknya. (Adusius, 2023). Definisi lain dari kompetensi adalah kapasitas untuk menjadi ahli di bidangnya, didukung oleh dorongan intrinsik, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan, dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan andal dan terampil sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. (Julianti, 2022).

Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, disertai faktor kemampuan, sumber daya dan lingkungan kerja (Wahyono, 2022).

Pengelolaan SDM dalam suatu lembaga baik berupa pengakuan, penghargaan, pengembangan karir, dan dukungan terhadap kebutuhan guru dapat berdampak langsung pada tingkat motivasi dan kinerja mereka (Werdiningsih, 2021).

Motivasi timbul dalam diri seseorang yang berasal dari gabungan dorongan. Konsep kebutuhan, tujuan dan upah atau imbalan. Menurut Gomes dalam buku inovatif SDM dalam organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis), faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi adalah : 1) Faktor individual, berdasarkan kebutuhan , tujuan, sikap dan kemampuan, 2) Faktor organisasi yaitu pembayaran gaji, keamanan pekerja, rekan sejawat, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri(Nardo, 2022).

Pendapat berbeda tentang teori dari (Setyo Widodo et al., 2022) Motivasi adalah sesuatu yang dibutuhkan seseorang dalam pekerjaannya berupa dorongan, insentif atau pancingan, agar seseorang dapat bekerja lebih baik lagi. Dorongan dan motivasi sangat dibutuhkan baik dari seorang atasan maupun rekan kerja. Saling memberi semangat dan motivasi dalam kerjasama merupakan tujuan organisasi lebih efektif dan efisien.

Pelatihan

Menurut (Rivai, 2021) menerangkan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya one-to-one), on-the-job pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan.(Rosana, 2021) Dengan tujuan meningkatkan kompetensi atau produktivitas seseorang dalam bekerja melalui pelatihan. Sebagai salah satu metode peningkatan Building Learning Commitment, pelatihan merupakan salah satu komponen andragogi, yaitu salah satu bentuk pendidikan nonformal untuk orang dewasa. Peserta pelatihan harus terlibat dan antusias agar dapat menerima dan memahami materi, sedangkan fasilitator harus mampu menyediakan lingkungan yang nyaman.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sebagaimana disebutkan oleh Sugiyono (2021) dilakukan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan aplikasi tertentu. . Pendekatan penelitian empiris mengandalkan data numerik (Azhari, 2023) untuk menarik kesimpulan. Dimulai dengan pengembangan desain penelitian, teknik penelitian kuantitatif mematuhi standar yang ketat, terencana dengan baik, dan ditetapkan secara struktural.

Tempat penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kabupaten Serang Provinsi Banten. Terdapat 29 kecamatan yang ada di Kabupaten Serang serta sebanyak 741 data seluruh SD se- Kabupaten Serang, diantaranya 707 ialah Sekolah Dasar Negeri dan sebanyak 31 Sekolah Dasar Swasta yang tersebar pada 15 Kecamatan. Adapun jumlah guru SD Swasta yang ada di Kabupaten Serang ialah sebanyak 358 orang guru. Penelitian ini berlangsung selama empat bulan, terhitung mulai dari penyusunan usulan penelitian sampai dengan penelitian Kinerja Guru SD Swasta di Kabupaten Serang. Rentang waktu tersebut mulai bulan Maret 2024 sampai Juni 2024.

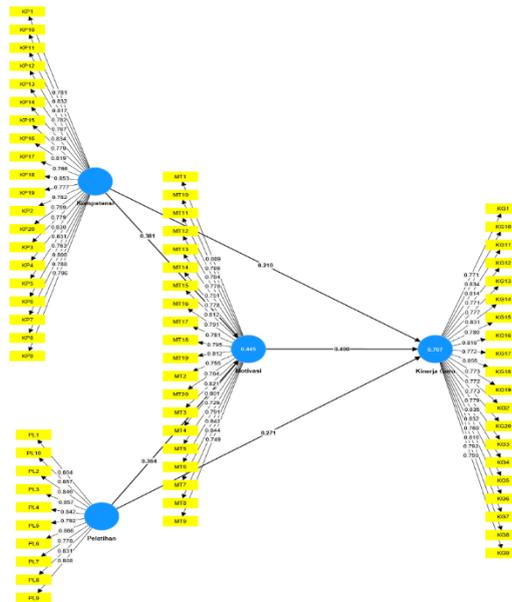
Teknik penelitian merupakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan aplikasi tertentu, sebagaimana disebutkan oleh Sugiyono (2021). Metode, proses, alat, dan desain semuanya berperan dalam proses penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian empiris mengandalkan data numerik (Azhari, 2023) untuk menarik kesimpulan. Dimulai dengan pengembangan desain penelitian, teknik penelitian kuantitatif mematuhi standar yang ketat, terencana dengan baik, dan ditetapkan secara struktural.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif dapat berbentuk nilai numerik atau pernyataan yang dievaluasi dan diperiksa secara statistik (Hermawan, 2018). Jenis penelitian ini bersifat induktif, objektif, dan ilmiah. Dalam penelitian kuantitatif, tujuannya adalah untuk menemukan solusi atas masalah atau menguji hipotesis untuk

membangun prinsip-prinsip umum. Data dikumpulkan, diproses, dianalisis, dan disajikan secara objektif. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang tidak bias untuk memecahkan masalah melalui pemrosesan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini kana dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang fokus pada tujuan penelitian.



Gambar 1

Hasil uji validitas konvergen dari ke-20 indikator untuk setiap variabel (eksogen, intervening, dan endogen) menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai pemuatan faktor lebih besar dari 0,70. Ini berarti bahwa setiap indikator merupakan ukuran yang baik dari variabel latennya.

Berdasarkan tabel berikut, setiap indikator model penelitian memiliki nilai average variance extracted (AVE) lebih besar dari 0,50, yang berarti varians variabel laten yang ditangkap oleh variabel tersebut lebih besar daripada varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Hal ini memperkuat uji validasi:

Tabel 1 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Guru	0,637
Kompetensi	0,637
Motivasi	0,623
Pelatihan	0,687

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Nilai reliabilitas komposit setiap variabel laten lebih dari 0,90, yang menunjukkan bahwa indikator untuk variabel laten tersebut secara konsisten mengukur variabel laten tersebut secara akurat, menurut temuan reliabilitas komposit model studi. Tabel ini menampilkan hasil semua uji reliabilitas komposit yang dilakukan pada variabel laten:

Tabel 2 Hasil Analisis Parameter Composite Reliability (CR)

	Composite reliability (rho_a)
Kinerja Guru	0,971
Kompetensi	0,971
Motivasi	0,969
Pelatihan	0,952

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Keandalan setiap variabel laten diperkuat oleh nilai analitis alfa Cronbach. Semua variabel penelitian memiliki alfa Cronbach lebih dari 0,60, yang menunjukkan konsistensi yang dapat diandalkan untuk setiap indikasi variabel laten.

Tabel 3 Hasil Analisis Parameter Alpha Cronbachs

	Cronbach's alpha
Kinerja Guru	0,970
Kompetensi	0,970
Motivasi	0,968
Pelatihan	0,949

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Hasil analisis Bootstrapping didapatkan nilai koefisien jalur untuk masing-masing hubungan bernilai positif, dimana nilai tertinggi untuk variabel kinerja dipengaruhi paling dominan oleh motivasi dibandingkan pelatihan dengan koefisien jalur sebesar 0,490 sedangkan pelatihan sebesar 0,271. Sedangkan nilai koefisien tertinggi untuk kinerja guru ditunjukkan oleh variabel pelatihan sebesar 0,271. Hasil path koefisien terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Parameter Koefisien Jalur (Path Coefficient)

	Original sample (O)
Kompetensi -> Kinerja Guru	0,210
Kompetensi -> Motivasi	0,381
Motivasi -> Kinerja Guru	0,490
Pelatihan -> Kinerja Guru	0,271
Pelatihan -> Motivasi	0,364

Sumber: Hasil Olah Data SEMPLS (2024)

Berdasarkan hasil koefisien jalur tersebut dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial jika variabel lainnya dianggap constant maka memiliki pengaruh sebesar 49%. Sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja jika diasumsikan variabel lainnya bernilai konstan maka pengaruhnya sebesar 27%. Berdasarkan perbandingan kedua nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja lebih dominan terhadap kinerja guru.

R^2 didapatkan dari penghitungan PLS algoritma pada software SmartPLS v.3.2.9. R-square hanya terdapat pada variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya. Variabel laten terpengaruh disebut juga variabel laten endogen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yang memiliki hitungan R^2 yaitu variabel motivasi dan kinerja guru. Terdapat tiga kriteria pengukuran R^2 yaitu 0.75 atau tinggi, 0.50 atau moderat, dan 0.25 atau lemah. Hasil R^2 dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Pengukuran R²

	R-Square	R-Square Adjusted	Kriteria
Motivasi (Y)	0.445	0.439	Moderat
Kinerja Guru (Z)	0.707	0.702	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Data diatas menghasilkan R-Square dengan nilai 0.445 pada variabel Motivasi yang dapat dimaknai bahwa kualitas model ini berkategori lemah karena ≥ 0.445 . Sementara R-Square yang dihasilkan pada variabel Kinerja Guru menghasilkan nilai 0.707 yang dapat dimaknai bahwa kualitas ini masuk kategori yang tinggi karena ≥ 0.75 . Hubungan antara variabel Kompetensi dan Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi, yaitu sebesar 44,5% dari variasi yang diamati. Sisanya sebesar 55,5,3% variasi tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penelitian menemukan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada SD Swasta di Kabupaten Serang dengan besaran sebesar 0,707. Artinya hubungan antar variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 29,3% tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Relevansi prediktif yang kuat dari model ini ditunjukkan oleh hasil studi Blindfolding mengenai relevansi prediktif Q², yang menghasilkan nilai lebih besar dari 0 untuk semua variabel laten endogen. Berikut ini adalah hasil analisis Q² untuk setiap variabel tunggal:

Tabel 6 Hasil Analisis Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Guru	3780,000	2154,842	0,430
Kompetensi	3780,000	3780,000	0,000
Motivasi	3780,000	2749,878	0,273
Pelatihan	1890,000	1890,000	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Variabel kinerja guru memiliki nilai Q² sebesar 0,430 dan variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,273, keduanya lebih dari 0, menunjukkan bahwa faktor prediktor saat ini sangat relevan dengan variabel endogen.

Berikut ini adalah tabel hasil uji signifikansi dan uji hipotesis. Dalam kasus ini, kami menemukan bahwa terdapat tujuh saling ketergantungan di antara variabel yang diprediksi dalam model kami. Tabel berikut merangkum temuan dari seluruh analisis model, yang menunjukkan bahwa dari sepuluh variabel saling bergantung, hasilnya menunjukkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksogen berdampak signifikan terhadap variabel endogen.

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi/Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
Kompetensi -> Kinerja Guru	0,397	0,400	0,072	5,536	0,000
Kompetensi -> Motivasi	0,381	0,392	0,087	4,405	0,000
Motivasi -> Kinerja Guru	0,490	0,521	0,130	3,763	0,000
Pelatihan -> Kinerja Guru	0,449	0,444	0,071	6,345	0,000
Pelatihan -> Motivasi	0,364	0,366	0,085	4,270	0,000
Pelatihan -> Motivasi -> Kinerja Guru	0,178	0,195	0,077	2,316	0,000
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja Guru	0,187	0,208	0,080	2,345	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru : nilai P sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai T-Statistik sebesar 4,405, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti bahwa kompetensi (X1) secara signifikan memengaruhi motivasi (Y) pada guru sekolah dasar swasta. Hasil penelitian ini memiliki korelasi positif dengan penelitian sebelumnya, penelitian bahwa ada hubungan penting dan afirmatif antara kompetensi dan motivasi. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja nilai koefisien jalurnya (p_2) sebesar 0,670 (positif) dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi meningkat maka nilai motivasi kerja juga meningkat. (Meidita, 2019)

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi menyatakan bahwa pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y) pada guru sekolah dasar swasta, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X2) memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y). Nilai p untuk hipotesis ini adalah 0,000, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai T-statistik adalah 4,270, yang lebih besar dari 1,96. Hasil penelitian ini memiliki korelasi positif dengan penelitian sebelumnya, penelitian bahwa ada hubungan penting dan afirmatif antara pelatihan dan motivasi. Pengaruh langsung pelatihan terhadap motivasi kerja mempunyai nilai koefisien jalur (p_1) sebesar 0,216 positif dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,003 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai pelatihan meningkat maka nilai motivasi kerja juga meningkat.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Z), maka dapat ditolak H_0 dan diterima H_a . Artinya kompetensi (X1) memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) guru SD swasta. Nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik sebesar 5,536 lebih besar dari 1,96. Hasil penelitian ini memiliki korelasi positif dengan penelitian sebelumnya, penelitian bahwa ada hubungan penting dan afirmatif antara kompetensi dan kinerja. Dari table di atas tentang variable kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Z) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,022 lebih kecil dari a 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 (Kanopan, A, 2023)

Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja guru (Z). Nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik sebesar 6,345 lebih besar dari 1,96, berpengaruh

signifikan. Hasil penelitian ini memiliki korelasi positif dengan penelitian sebelumnya, penelitian bahwa ada hubungan penting dan afirmatif antara pelatihan dan kinerja (Dwi, 2019) Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap pendidikan dan pelatihan diperoleh signifikansi t $0,038 < \text{sig } \alpha$ $0,05$ maka H_a ditolak artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Z) pada Guru SD Swasta menunjukkan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 3,763 lebih besar dari 1,96. Untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan motivasi (Y) dalam memediasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja guru SD swasta dapat dilihat pada nilai T-Statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 Hasil penelitian ini memiliki korelasi positif dengan penelitian sebelumnya, penelitian bahwa ada hubungan penting dan afirmatif antara motivasi dan kinerja signifikan dari variabel pelatihan terhadap motivasi kerja.(Soegesti, et al,2021)

Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan motivasi (Y) dalam memediasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja guru SD swasta dapat dilihat pada nilai T-Statistik lebih besar dari 2,345 dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada analisis hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Z) melalui motivasi (Y). Dari penelitian lainnya menghasilkan. Berdasarkan hasil uji- F variabel kompetensi dan motivasi kerja guru sebesar 10,380 > dari f-tabel 3,22 nilai sig 0,000 menunjukkan secara simultan variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah (Susanto et al., 2021)

Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi diduga servant pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Z) melalui motivasi(Y), didapatkan nilai P-value sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,316 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,98 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari motivasi dalam memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sangat relevan dengan penelitian-penelitian sebelumnya (Meidita, 2019)

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru SD swasta di Kabupaten Serang : 1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi terhadap motivasi; 2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pelatihan terhadap motivasi; 3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru; 4) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru; 5) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru; 6) terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi; dan 7) terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi guru SD Swasta di Kabupaten Serang

DAFTAR PUSTAKA

- Adusius. (2023). Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Perencanaan Dan Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik. *Journal On Teacher Education Research & Learning In Faculty Of Education*, 4, 10–18. <https://doi.org/10.31004/jote.v4i4.14012>
- Cahya, A. Dwi. Dkk. (2021). Yume : Journal Of Management Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta

- Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4). *Yume : Journal Of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>
- Dwi, H. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin*.
- Febriana, R. (2019). *Kompetensi Guru* (B. Fatmawati, Ed.; Pertama). Bumi Aksara.
- Harsono Harsono, D. (2023). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Dari Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu Smp Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4.
- Joen, S. (2022). *Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*.
- Julianti, S. A. (2022). *Kompetensi Seorang Pustakawan Dalam Menguasai Teknologi Informasi Untuk Mengelola Perpustakaan Digital Pada Era 4.0*. 14.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3772>
- Nardo, S. M. R. D. (2022). *Perilaku Inovatif Sdm Dalam Organisasi (Kajian Teoritis Dan Praktis)* (Ed. A. F Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Nugraha, A. P. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*. 8(2), 221–227.
- Rosana, R. (2021). Penerapan Metode Pembelajaran Diskusi Dalam Pelatihan Untuk Peningkatan Building Learning Commitment. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.18592/Jtipai.V11i2.5067>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm)*. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>
- Sunaedi, A., Rudji, H., & Muhammadiyah Palu, U. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli. *Journal Of Educational Management And Islamic Leadership*, 02(02), 2023.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/Jp.V30i2.1578>
- Wahyono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/Sajiem.V2i1.48>