

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI GURU DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN MAGELANG**

*THE EFFECT OF TEACHER'S TRAINING, COMPETENCY AND WORK MOTIVATION
ON TEACHERS PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH VOCATIONAL SCHOOL IN
MAGELANG REGENCY*



Oleh:
Ariyanto
18.0406.0016

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai suatu sistem nasional telah diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan profesi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Habe & AHIRUDDIN, 2017)

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab, dalam menjalani proses pendidikan sesuai dengan sistem pendidikan formal, nonformal, dan informal, yang berada pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Dengan demikian setiap anak bangsa tanpa terkecuali dapat menjangkau layanan pendidikan dan setara dalam jenjang pendidikannya. (Habe & AHIRUDDIN, 2017)

Beberapa faktor penting yang mendukung mutu pendidikan yaitu menyangkut input, proses, dukungan lingkungan, sarana dan prasarana. Faktor input berkaitan dengan kondisi peserta didik (minat, bakat, potensi, motivasi

dan sikap), proses berkaitan erat dengan penciptaan suasana pembelajaran, yang ditekankan pada kreativitas pengajar (guru). Dukungan lingkungan berkaitan dengan suasana atau situasi dan kondisi yang mendukung terhadap proses pembelajaran seperti lingkungan keluarga, masyarakat, alam sekitar, sedangkan sarana dan prasarana adalah perangkat yang dapat memfasilitasi aktivitas pembelajaran, seperti gedung, alat-alat laboratorium, komputer dan sebagainya (Widyaningrum et al., 2019).

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru umumnya merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Widyaningrum et al., 2019).

Guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan dalam keberhasilan pendidikan. Reformasi apapun yang dilakukan dalam pendidikan seperti pembaruan kurikulum, penyediaan sarana-prasarana dan penerapan metode mengajar baru, tanpa guru yang bermutu, peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, kenyataan menunjukkan masih ada sebagian besar guru *underqualified*, tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang inovatif masih kurang sehingga kinerja guru tidak dapat maksimal.

Kinerja guru adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2014), Yusrizal, Soewarno dan Fitri (2011) dan Mangkunegara dan Puspitasari (2015) mengemukakan kinerja guru adalah kunci utama pendidikan. Baiknya kinerja guru menjelaskan semua aspek pendidikan dilaksanakan dengan baik dan benar dan penuh tanggung jawab, sehingga dampaknya adalah perubahan sikap, perilaku, cara berpikir dan berbicara siswa, semua hal tersebut adalah esensi dari pendidikan bermutu (Narsih & Guru, 2017).

Fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan pencapaian kinerja guru, terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan karena tingginya jumlah ketidakhadiran guru untuk mengajar dan rendahnya nilai kinerja guru. Peneliti berpendapat, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah belum optimalnya kompetensi guru dan dorongan dalam bekerja. Adapun kinerja guru yang optimal, dapat menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi. Jadi, kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Untuk itu, diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja guru dengan cara peningkatan kompetensi guru dan

motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kompetensi guru dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Permasalahan tentang guru menjadi perhatian pemerintahan. Hal ini dituangkan dalam beberapa peraturan dan perundang-undangan diantaranya Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Secara umum kompetensi guru merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan guru masih kurang, ditunjukkan masih banyak guru yang hadir ke sekolah terlambat.
2. Masih banyak ditemukan guru tidak hadir dalam kegiatan belajar mengajar dan hanya meninggalkan tugas kepada siswa.
3. Masih banyak ditemukan guru dalam menjalankan tugas profesinya hanya sebatas menghabiskan jam mengajarnya.
4. Kurangnya inovasi dan kreatifitas guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

5. Rendahnya kesadaran guru dalam mengembangkan profesinya seperti mengikuti seminar, pelatihan, workshop, dll.
6. Kinerja guru yang kurang optimal, belum menguasai sepenuhnya materi yang diajarkan dimungkinkan karena profesionalitas guru sekolah tersebut.
7. Kepala sekolah sudah memberikan arahan pada guru, akan tetapi masih banyak guru yang belum menunjukkan kerja yang baik.

C. Pembatasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dikarenakan keterbatasan waktu dan tempat sedangkan permasalahan di dunia Pendidikan begitu kompleks, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada ruang lingkup kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya Intensitas Pelatihan, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah tersebut penulis menuliskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

2. Bagaimana kompetensi guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
3. Bagaimana motivasi kerja SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
4. Bagaimana kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
6. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
8. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelatihan guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
2. Untuk mengetahui kompetensi guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
3. Untuk mengetahui motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

4. Untuk mengetahui kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
8. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis.

Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Magelang.

2. Manfaat Akademis.

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pendidikan, dan berguna

juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangku negara (2009) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008) Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan

pekerjaan. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Beach dalam (Sofyandi, 2008) Tujuan pelatihan karyawan yaitu: a) *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. b) *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi. c) *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, d) *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari, e) *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan, f) *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Sesuai dengan Suswanto dan Donni (2011:117), pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pendapat

tersebut diperkuat oleh Sikula (2003:69) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. (Mey, 2021)

Selanjutnya Gary Dessler (2011:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan , diantaranya : 1) Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten. 2) 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) Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. 4) Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. 5) Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang

telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut. (Mey, 2021)

Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2009) yang menyebutkan guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja optimal. (Gala & Ramadhan, 2010)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau

akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan kepangkatan dan jabatannya (Peraturan Menteri, 2009).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dari pengertian-pengertian di atas, pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari pendidikan yang memberikan pengetahuan terhadap suatu subyek tertentu secara umum, karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan. Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru).

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru diartikan dengan penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan yang dilakukannya. Dengan demikian kompetensi tidak hanya berkenaan dengan kemampuan guru dalam menyajikan pelajaran di depan kelas, melainkan termasuk ketrampilan guru dalam mendidik dan menanamkan sikap yang baik kepada pelajar. Sagala dalam (Novauli. M, 2015)

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial, dan Kompetensi Profesional, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan peserta didik. tanpa memiliki kompetensi pedagogik, maka seorang guru tidak dapat mendesain strategi pelayanan belajar yang berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (Novauli. M, 2015)

Dilihat dari segi proses pembelajaran, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Hal ini harus mampu diwujudkan oleh setiap guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Lebih lanjut, dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi

hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.

Kondisi ini sekurang-kurangnya meliputi aspek-aspek berikut, yaitu: (a) pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g) evaluasi hasil belajar (EHB), dan (h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (Mulyasa E, 2009)

Seorang guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan atau dengan kata lain ia telah terdidik dan terlatih dengan baik. Pemahaman terdidik dan terlatih adalah menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan sebagaimana yang tercantum dalam kompetensi guru. Dalam situasi sekarang tugas dan tanggung jawab guru dalam pengembangan profesi nampaknya belum banyak dilakukan. Yang paling menonjol hanyalah tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar dan administrator kelas. Dalam hubungan ini (Sudjana, 2011) menyatakan bahwa pada dasarnya kompetensi guru bertugas sebagai pengajar, pembimbing, maupun sebagai administrator kelas.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi keribadian guru menurut undang-undang guru dan dosen adalah kompetensi yang berkaitan dengan pribadi seorang guru yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. (Huda, 2018)

Adanya guru dengan kepribadian yang baik akan mendukung tercapainya tujuan kurikulum yaitu membentuk karakter pada peserta didik. Indikator esensial dalam kompetensi kepribadian meliputi:

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;
 - 2) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;
 - 3) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak;
 - 4) Kepribadian yang berwibawa meliputi perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, disegani namun tidak ditakuti;
 - 5) Berakhlak mulia yaitu dapat menjadi teladan bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong)
- (Afandi, 2015)

Menurut Cece Wijaya dalam (Huda, 2018) kemampuan pribadi guru dalam proses belajar-mengajar, ditandai dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kemantapan dan Integritas Pribadi
- 2) Peka terhadap Perubahan dan Pembaruan
- 3) Berpikir Alternatif
- 4) Adil, Jujur, dan Objektif
- 5) Berdisiplin dalam melaksanakan tugas
- 6) Ulet dan tekun bekerja
- 7) Berusaha memperoleh hasil kerja yang baik
- 8) Simpatik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak
- 9) Bersifat Terbuka, Kreatif dan berwibawa

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar, Slameto mengemukakan bahwa kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat perlu dan harus dimiliki seorang guru karena berlangsungnya pendidikan dampaknya akan dirasakan tidak hanya oleh peserta didik

itu sendiri tetapi juga oleh masyarakat yang menerima dan mamakai lulusannya. (Afandi, 2015).

Kompetensi ini mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik kenyataan apa adanya ini. Dalam kompetensi ini guru memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Lebih dalam lagi kemampuan sosial ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugas sebagai guru. Menurut (Muspiroh, 2015) Kompetensi sosial sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk :

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
- 2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Menurut (Widyaningrum et al., 2019) secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.
Subkompetensi ini memiliki indikator esensial : memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan pengetahuan/materi bidang studi.

Kompetensi profesional telah dituangkan didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yang mencakup kompetensi inti guru yaitu :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Menurut UU Nomor nomor 16 Tahun 2007 tentang Guru dan dosen pasal 1 ayat 10 yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (Narsih & Guru, 2017)

3. Motivasi

Dilihat dari arti kata motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Pendapat lain tentang motivasi kerja menurut Edy Wahyudi (2009:29) adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Upaya menumbuhkan kemauan untuk bekerja dari para karyawan dapat dideteksi melalui pengetahuan tentang sumber kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi juga merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi juga ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan pribadi. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Zahroh Khomsiyati, 1999 : 10) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi tenaga kerja untuk dapat melakukan pekerjaan yang dapat meliputi keinginan berprestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan individu organisasi dan masyarakat (Flippo, 1995). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Syarah Amalia, 2016:Vol 10) Sedangkan menurut Uno dalam (Agustin, 2015) yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, hal itu sesuai dengan pendapat Suhardi (2013) motivasi dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain, dengan indikator sebagai berikut:

a. Kebutuhan

Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.

b. Harapan

Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan

seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal. Indikator motivasi ekstrinsik antara lain ialah:

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factor) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.

b. Lingkungan

Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014) dalam jurnal yang ditulis oleh Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan, Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. (Riyadi et al., 2017)

4. Kinerja Guru

Russel (2000:379) mendefinisikan kinerja sebagai jumlah keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran dari aktivitas

dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Simamora (2007:500) menyatakan kinerja guru merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan, pada tingkat pekerjaan tertentu.

Sementara itu menurut kamus Bahasa Indonesia, kata kinerja mempunyai arti sesuatu yang telah tercapai, juga berarti prestasi yang diperhitungkan juga bisa diartikan kemampuan kerja. Dari sini dapat dijelaskan, kinerja mengandung makna tingkat pencapaian tujuan, pencapaian syarat-syarat kerja yang telah ditentukan (kuantitas dan kualitas), pencapaian dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki.

Selanjutnya Dharma (2007:30) mengartikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang. Dari sini dapat dilihat kinerja meliputi hasil keluaran, ukuran atau standardisasi kualitas dan ukuran waktu. Wexley (2005:392) menyatakan kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang guru ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan guru untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Pada hakikatnya pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai kinerja. Nilai kinerja adalah untuk mengukur efektivitas sumber daya

manusia dalam organisasi. Menurut Longenecker dan Pringle (2001:169) penilaian kinerja itu harus (1) memberi balikan kepada setiap individu dalam organisasi tentang kinerja dalam suatu pekerjaan, (2) mengaitkan bentuk-bentuk hadiah seperti promosi dan (3) menunjukkan kepada pekerja cara-cara meningkatkan peningkatan kerja (Anam, n.d.).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam mendidik siswa dengan professional sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta dapat diukur dengan perilaku kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar dan hasil menjalankan tugas dalam priode tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Moh. Uzer Usman (2006:10-19) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) menyusun program semester, (4) menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional, (2) tahap instruksional, (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut. Keempat, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif, (2) evaluasi formatif, (3) laporan hasil evaluasi, dan d) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Ditjen Dikdasmen (2000:89) mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan

pembelajaran, (3) pengelolaan proses belajar mengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan (6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000:14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, (2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan (3) pencapaian prestasi sekolah. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran, (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran, dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang dijadikan standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

Berdasarkan surat keputusan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang Kepegawaian pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah menyebutkan bahwa standar kinerja pegawai persyarikatan adalah sebagai berikut:

- a. Berkepribadian Muhammadiyah;
- b. Mentaati peraturan yang berlaku di persyarikatan dan kedinasan;
- c. Menjaga nama baik persyarikatan;
- d. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan persyarikatan;

- e. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
- f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat;
- g. Mentaati jam kerja;
- h. Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif;
- i. Melaporkan kepada atasan apabila ada hal yang merugikan persyarikatan;
- j. Menggunakan asset persyarikatan secara bertanggungjawab;
- k. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya sesuai tugas masing-masing;
- l. Bersikap tegas, adil, dan bijaksana;
- m. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- n. Menjadi suri tauladan;
- o. Meningkatkan prestasi dan karir;
- p. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- q. Berpakaian rapi dan sopan, serta bersikap dan bertingkah laku santun;
- r. Menciptakan Kawasan tanpa rokok di lingkungan satuan Pendidikan.

G. Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut adalah kajian hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

1. Astrid Setianing Hartanti & Tjutju Yuniarsih (UPI: 2018) yang berjudul “Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan “ dimana dalam penelitian ini disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan kompetensi profesional

guru, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 18,34%. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian Astrid Setianing Hartanti & Tjutju Yuniarsih (UPI: 2018) terdiri dari 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas

2. Zainal Abidin (STIE-YPUP Makasar) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makasar” dihasilkan kesimpulan bahwa dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makasar dengan korelasi yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,959 (95,9%).

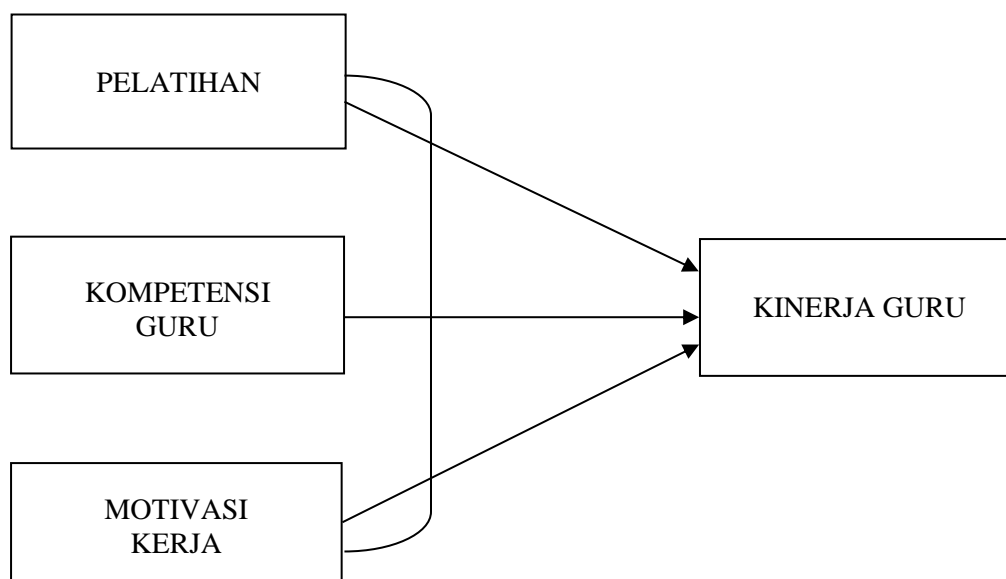
Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang sedang penulis teliti adalah sama-sama mencari pengaruh pelatihan dalam variabel bebasnya, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian diatas hanya

menggunakan 2 (dua) variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah 3 (tiga) variabel bebas

3. Okky Sandy Pranata dkk (UNBRA Malang) dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan “ dalam hal ini Studi pada karyawan tetap PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syari’ah Malang Divisi Mobile Marketing Syari’ah, dihasilkan kesimpulan, 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, 2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian diatas adalah sama-sama menggunakan pengaruh pelatihan dalam variabel bebasnya, perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh Okky Sandy Pranata dkk (UNBRA Malang) terdapat 1 (satu) variabel bebas dan 2 (dua) variabel terikat, sedangkan yang peneliti lakukan adalah menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

H. Kerangka Pikir



Dalam penelitian kuantitatif dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu bersifat kausal (sebab akibat), penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Dalam paradigma ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan satu dependen. Untuk mencari besarnya hubungan antara pelatihan dengan kinerja guru, kompetensi guru dengan kinerja guru, motivasi kerja dengan kinerja guru. Serta mencari besarnya hubungan antara pelatihan, kompetensi guru, motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan jawaban dari permasalahan. Oleh karena itu perlu diuji kebenarannya, berdasarkan kajian teori serta kerangka berpikir maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Diketahui intensitas pelatihan guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang sebagian besar masih belum optimal.
2. Diketahui kompetensi guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang bisa dikatakan merata.
3. Diketahui motivasi kerja Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang bisa dikatakan merata.
4. Diketahui kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang sebagian besar belum optimal.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
7. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.
8. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan (Abdullah, 2015)

Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris (Arifin, 2011)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian merupakan wilayah geografis dan kronologis keberadaan populasi penelitian. Kegiatan sampling dilakukan atas populasi yang dibatasi wilayah geografi dan kronologinya. Tempat dan waktu

penelitian ditentukan untuk mengetahui batas pemberlakuan generalisasi populasi. (Purwanto, 2008 : 240)

Dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei s.d. Juni 2021.

I. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada prinsipnya adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dapat berupa guru, siswa, kurikulum, fasilitas, lembaga sekolah, hubungan sekolah dan masyarakat, karyawan perusahaan, jenis tanaman hutan, jenis padi, kegiatan marketing, hasil produksi, dan sebagainya. (Sukardi, 2005 : 53)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru produktif Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Magelang.

2. Teknik Sampling

Sampling adalah salah satu bagian dari proses penelitian yang mengumpulkan data dari target penelitian yang terbatas. Bila data penelitian dikumpulkan dari seluruh populasi target maka penelitiannya disebut sensus, sedang bila data penelitian dikumpulkan dari sebagian saja dari populasi target maka penelitian disebut survei. Dapat diambil kesimpulan bahwa sampling dilakukan pada jenis penelitian survei yang mengandalkan penelitian atas data yang diambil dari sampel. (Purwanto, 2008 : 243)

Penelitian ini menggunakan teknik sampling acak, ada beberapa nama yang menyebutkan teknik pemilihan sampling ini. Nama tersebut termasuk di antaranya Random Sampling atau teknik acak. Apapun namanya teknik ini sangat populer dan banyak dianjurkan penggunaannya dalam proses penelitian. Pada teknik acak ini secara teoritis semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih untuk menjadi sampel. Untuk mendapat responden yang hendak dijadikan sampel, satu hal penting yang harus diketahui oleh para peneliti adalah bahwa perlunya bagi peneliti untuk mengetahui jumlah responden yang ada dalam populasi. (Sukardi, 2005 : 58)

Arikunto membuat aturan, apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% (Arikunto, 2006).

Dari pernyataan tersebut maka peneliti mengambil sampling 50 guru produktif, dikarenakan jumlah guru produktif di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang lebih dari 100 orang guru produktif dengan data sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rekap Jumlah Guru Produktif SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

No	Nama Sekolah	Program Keahlian	Jumlah Guru Produktif
1	SMK Muhammadiyah Mungkid	Teknik Kendaraan Ringan Teknik Instalasi Tenaga Listrik Teknik Pemesinan Teknik Bisnis Sepeda Motor Teknik Komputer dan Jaringan	11 7 13 9 8
2	SMK Muhammadiyah 1 Salam	Teknik Kendaraan Ringan Teknik Komputer dan Jaringan Teknik Pemesinan Teknik Bisnis Sepeda Motor Geologi Pertambangan	6 5 6 5 5
3	SMK Muhammadiyah 1 Borobudur	Bisnis Daring dan Pemasaran Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran Akutansi dan Keuangan Lembaga Teknik Komputer dan Jaringan Tata Busana	3 3 3 2 3
4	SMK Muhammadiyah Salaman	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran Akutansi dan Keuangan Lembaga Multimedia Tata Boga	5 5 5 4
5	SMK Muhammadiyah 2 Borobudur	Teknik Mekanik Industri Teknik Kendaraan Ringan Teknik Body Repair Mobil Pariwisata perhotelan	4 5 5 3
6	SMK Muhammadiyah 1 Muntilan	Teknik Pemesinan Teknik Kendaraan Ringan	12 9

		Teknik Bisnis Sepeda Motor	6
		Rekayasa Perangkat Lunak	6
7	SMK Muhammadiyah 2 Salam	Teknik Kendaraan Ringan	2
		Teknik Audio Video	3
		Elektrical Avionics	1
		Multimedia	3
8	SMK Muhammadiyah 2 Mertoyudan	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	3
		Agribisnis Perikanan Air Payau dan Laut	4
		Teknika Kapal Penangkap Ikan	10
		Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	2
9	SMK Muhammadiyah Bandongan	Teknik Kendaraan Ringan	6
		Teknik Komputer dan Jaringan	7
		Farmasi	3
10	SMK Muhammadiyah 2 Muntilan	Otomatisasi Tatakelola Perkantoran	3
		Teknik Komputer dan Jaringan	3
		Perbankan Syariah	2
11	SMK Muhammadiyah Sawangan	Tata Busana	3
		Multimedia	2
12	SMK Muhammadiyah Dukun	Teknik Komputer dan Jaringan	5
		Perbankan Syariah	3
13	SMK Muhammadiyah Secang	Teknik Kendaraan Ringan	6
14	SMK Muhammadiyah 1 Mertoyudan	Teknik Kendaraan Ringan	2
	Jumlah		231

Berikut data guru yang diambil sebagai sampling pada masing-masing Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah se Kabupaten Magelang:

Tabel 3.2
Rekap Sampling Guru Produktif SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

No	Nama	Sekolah	Jurusan
1	Arif Wijayanto,S.Pd	SMK Muh Mungkid	Teknik Kendaraan Ringan
2	Ir. Pinarto	SMK Muh Mungkid	Teknik Kendaraan Ringan
3	Siti Masitoh,S.Pd	SMK Muh Mungkid	Teknik Instalasi Tenaga Listrik
4	Mohammad Ali Efendi,ST	SMK Muh Mungkid	Teknik Pemesinan
5	Slamet Basuki,ST	SMK Muh Mungkid	Teknik Pemesinan
6	Ari Armunanto,S.Pd.T	SMK Muh Mungkid	Teknik Bisnis Sepeda Motor
7	Dani Al Afif Mashdar Hilmi,M.Pd	SMK Muh Mungkid	Teknik Komputer dan Jaringan
8	Rubio, S.Pd	SMK Muh 1 Salam	Teknik Kendaraan Ringan
9	Tedi Kurniawan,S.Pd	SMK Muh 1 Salam	Teknik Komputer dan Jaringan
10	Suyanto,S.Pd	SMK Muh 1 Salam	Teknik Pemesinan
11	Ananto Nur Hasan, S.Pd	SMK Muh 1 Salam	Teknik Bisnis Sepeda Motor
12	Masfud, M.Eng	SMK Muh 1 Salam	Geologi Pertambangan
13	Sigit Raharjo,S.Pd	SMK Muh 1 Salam	Pembangunan
14	Hidayati Laily,SE	SMK Muh 1 Borobudur	Bisnis Daring dan Pemasaran
15	Dra.Emy Yuniwati	SMK Muh 1 Borobudur	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran
16	Ikma Uki Hanifah,SE	SMK Muh 1 Borobudur	Akutansi dan Keuangan Lembaga
17	Ahmad Akbar Mahindra	SMK Muh 1 Borobudur	Teknik Komputer dan Jaringan
18	Alkarimah,S.Pd	SMK Muh 1 Borobudur	Tata Busana
19	Mustofa Ahmad,S.Pd	SMK Muh Salaman	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran
20	Wuri Sukma Putri,S.Pd	SMK Muh Salaman	Akutansi dan Keuangan Lembaga
21	Rudi Antoro,S.Kom	SMK Muh Salaman	Multimedia
22	Nina Inayah,S.Pd	SMK Muh Salaman	Tata Boga
23	Noor Rahmad TH.,S.Pd.MT	SMK Muh 2 Borobudur	Teknik Pemesinan
24	Nur Rochman,S.T	SMK Muh 2 Borobudur	Teknik Kendaraan Ringan
25	Nurul Nawang Puspita,S.Si	SMK Muh 2 Borobudur	Pariwisata Perhotelan
26	Ahmad Rifain,S.Pd	SMK Muh 2 Borobudur	Teknik Body Repair Mobil
27	Drs. Suharyadi	SMK Muh 1 Muntilan	Teknik Pemesinan
28	Tri Nugroho,S.Pd	SMK Muh 1 Muntilan	Teknik Kendaraan Ringan
29	Welly Abdul Rachman,S.Pd	SMK Muh 1 Muntilan	Teknik Sepeda Motor
30	Amolo Hari Praanto,S.Kom	SMK Muh 1 Muntilan	Rekayasa Perangkat Lunak
31	Edy Andriyanto,S.Pd	SMK Muh 2 Salam	Teknik Kendaraan Ringan
32	Didin Arif Aidin	SMK Muh 2 Salam	Teknik Audio Video
33	Dena Nuki Hastuti,S.Pd	SMK Muh 2 Salam	Multimedia
34	Yoga Bagas Pratama,S.Pd	SMK Muh 2 Salam	Elektrical Avionics
35	Arif Suwatno,S.P	SMK Muh 2 Mertoyudan	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura

36	Aliyah,A.MdPi, S.Pd	SMK Muh 2 Mertoyudan	Agribisnis Perikanan Air Payau dan Laut
37	Andi Tri Widiatoro,S.Pi	SMK Muh 2 Mertoyudan	Teknika Kapal Penangkap Ikan
38	Zuli Amanah,S.TP	SMK Muh 2 Mertoyudan	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
39	Widiyono,S.Pd	SMK Muh Bandongan	Teknik Kendaraan Ringan
40	Slamet Rohim,S.Kom	SMK Muh Bandongan	Teknik Komputer dan Jaringan
41	Siti Rahayu Nurjanah,S.Farm	SMK Muh Bandongan	Farmasi
42	Setyo Hendrawati,S.Pd	SMK Muh 2 Muntilan	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran
43	Novi Setiaji Panuntun, S.Kom	SMK Muh 2 Muntilan	Teknik Komputer dan Jaringan
44	Susana Zulistiani, S.E	SMK Muh 2 Muntilan	Perbankan Syariah
45	Riana Herawati,S.Pd,Gr	SMK Muh Sawangan	Tata Busana
46	Bagas Reza Maulana, S.Kom	SMK Muh Sawangan	Multimedia
47	Arif Kuntoro Adji,S.Kom	SMK Muh Dukun	Teknik Komputer dan Jaringan
48	Nurhabibi Siagian,S.E	SMK Muh Dukun	Perbankan Syariah
49	Samidi,ST	SMK Muh Secang	Teknik Kendaraan Ringan
50	Abu Isfanto, A.Md.	SMK Muh 1 Mertoyudan	Teknik Kendaraan Ringan

D. Variabel Penelitian

Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lain-lain. Dibagian lain kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (different values). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder (1981), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (qualities) dimana peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018 : 61)

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (Structural Equation Modeling/Permodelan Persamaan Struktural), variabel independen disebut sebagai variabel eksogen. (Sugiyono, 2018 : 61).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan, kompetensi guru dan motivasi kerja, yang akan diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pertanyaan dengan menggunakan skala likert dilengkapi jawaban (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Isi angket dilakukan dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Daftar Alternatif Jawaban Variabel Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SS) Sangat Setuju	4
2	(S) Setuju	3
3	(TS) Tidak Setuju	2
4	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.4
Kisi-kisi Variabel Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja

Variabel	Indikator
Pelatihan	<p>Instruktur</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan 2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik <p>Peserta</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan

	<p>Materi</p> <p>4. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan</p> <p>5. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami</p> <p>Metode</p> <p>6. Pelatihan yang saya ikuti dapat memberi penyegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi</p> <p>7. Pelatihan yang saya terima dapat meningkatkan motivasi dan keaktifan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah</p> <p>Tujuan</p> <p>8. Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat</p> <p>9. Dengan adanya pelatihan maka dapat meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik</p> <p>10. Setelah kembali dari pelatihan saya menerapkan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajari untuk membantu sekolah dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaan</p>
Kompetensi Guru	<p>Kompetensi Pedagogik</p> <p>1. Saya mampu melaksanakan proses pembelajaran saintifik/ilmiah</p> <p>2. Saya berusaha membangun interaksi kegiatan/permainan yang mendidik menggunakan bahasa yang khas secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik</p> <p>Kompetensi Kepribadian</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya bangga menjadi seorang guru dan dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat 4. Selalu melakukan tindakan yang memberikan kebermanfaatan pada peserta didik, sekolah dan masyarakat 5. Berakhlak mulia dan bertindak sesuai dengan norma religious <p>Kompetensi Sosial</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Selalu bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar sekolah dan masyarakat pada umumnya 7. Dapat bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik <p>Kompetensi Profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Memiliki penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga konsep ilmu tersebut dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari 9. Selalu melakukan penelitian dan menerapkan hasil-hasil penelitian para peneliti yang berkaitan dengan keilmuan sebagai pendidik 10. Aktif mengikuti organisasi keprofesian guru yang ada
Motivasi Kerja	<p>Intrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Saya senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang 3. Perasaan/suasana hati saya mempengaruhi pekerjaan saya 4. Minat saya terhadap materi pelajaran mempengaruhi kualitas pengajaran yang saya lakukan 5. Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain <p>Ekstrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Saya ingin pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya

	<p>7. Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat</p> <p>8. Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>9. Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan ketrampilan saya</p> <p>10. Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya</p>
--	---

2. Variabel Dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SEM (Structural Equation Modeling/Permodelan Persamaan Struktural), variabel dependen disebut sebagai variabel endogen. (Sugiyono, 2018 : 61).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang akan diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pertanyaan dengan menggunakan skala likert dilengkapi jawaban (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Isi angket dilakukan dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.5

Daftar Alternatif Jawaban Variabel Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SS) Sangat Setuju	4

2	(S) Setuju	3
3	(TS) Tidak Setuju	2
4	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.6
Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator
Kinerja Guru	<p>Kemampuan Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu menyusun rencana program pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum 2. Mampu mengembangkan materi ajar secara kontekstual <p>Kemampuan Guru Melaksanakan Pembelajaran</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Selalu memberikan materi ajar yang sesuai dengan karakteristik peserta didik 4. Selalu menggunakan media pembelajaran yang kreatif sesuai dengan karakteristik siswa 5. Mampu menguasai situasi kelas 6. Mampu menggunakan strategi pembelajaran dalam proses belajar mengajar yang disesuaikan dengan karakteristik siswa secara individual

	<p>Kemampuan Guru dalam Penilaian Pembelajaran</p> <p>7. Mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif dan terjadwal berdasarkan program semester</p> <p>Kemampuan Guru dalam Pengembangan Profesi</p> <p>8. Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh sekolah maupun lembaga lain</p> <p>9. Selalu mengikuti forum Ilmiah</p> <p>10. Selalu terlibat menjadi pengurus organisasi yang ada di sekolah maupun di luar sekolah</p>
--	--

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner (angket), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan

tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2018 : 199)

Dimasa pandemi covid yang masih belum mereda maka peneliti dalam mengumpulkan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada guru dengan menggunakan angket yang berupa *google form*. Angket yang diberikan kepada guru berkaitan dengan data pelatihan guru, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam menentukan variable penelitian yang kemudian dijabarkan menjadi indicator untuk dijadikan instrumen yang berupa pertanyaan adalah angket guna pengumpulan data.

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu valid dan reliable (arikunto, 2015). Untuk mengetahui instrumen yang digunakan benar-benar valid maka harus dilaksanakan uji coba terlebih dahulu. Alat ukur yang mampu untuk mengukur apa yang hendak diukur maka alat tersebut bisa dikatakan instrument yang valid. Sedangkan alat ukur yang mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda maka bisa dikatakan reliabel.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat keandalan) dan validity (tingkat kebenaran/keabsahan yang tinggi). Pengujian pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid (sahih) jika instrumen tersebut mampu mengukur terhadap apa yang diinginkan. Dalam menyusun instrumen yang valid (validitas isi, validitas konstruk) langkah yang harus ditempuh adalah mengidentifikasi topik pokok tingkah laku yang akan diukur, membuat tabel spesifik perinci sampel butir pertanyaan yang digunakan, dan membuat tes atau angket yang paling mendekati tabel spesifik. Apabila semua indikator dan diskriptor sudah terwakili dalam butir instrumen, maka instrumen dipandang telah memiliki validitas isi (Arikunto, 2010).

Instrumen yang baik harus memenuhi syarat validitas. Validitas adalah kompetensi alat ukur mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya. Uji validitas, kuesioner diujicobakan, kemudian hasil uji coba dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dalam penelitian ini proses penghitungannya menggunakan bantuan program *SPSS 21*. Hasil

perhitungan kemudian dianalisis nilai korelasi dan nilai signifikasni (*p-value*). Kriteria interpretasi valid jika *p-value* < 0,05 atau tidak valid jika *p-value* > 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2009: 4).

Hasil perhitungan uji reliabilitas kemudian dibandingkan dengan tabel interpretasi uji validitas. Hal tersebut untuk mengetahui klasifikasi reliabilitas instrumen tersebut. Adapun tabel klasifikasi reliabilitas dijelaskan tabel berikut.

Tabel 3.7

Klasifikasi Reliabilitas Instrumen

Koefisien Reliabilitas	Klasifikasi
0.91 - 1.00	Sangat Tinggi
0.71 - 0.90	Tinggi
0.41 - 0.70	Cukup
0.21 - 0.40	Rendah
negatif - 0.20	Sangat rendah

Sumber: Masidjo (2006:141)

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Intensitas Pelatihan Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

Dari hasil analisis data yang dilakukan diketahui intensitas Pelatihan Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang terdapat 22% guru memiliki intensitas Pelatihan berkategori rendah dan 42% guru memiliki intensitas Pelatihan berkategori sedang serta 36% guru memiliki intensitas Pelatihan berkategori tinggi, berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa intensitas Pelatihan Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang masih kurang optimal.

2. Kompetensi Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang terdapat 20% guru memiliki Kompetensi Guru yang masih tergolong rendah, 64% guru memiliki Kompetensi Guru tergolong sedang dan 16% guru memiliki Kompetensi Guru yang tinggi, berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang masih dapat dikatakan wajar.

3. Motivasi Kerja SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang

Dari hasil analisis deskripsi data variabel Motivasi Kerja Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang dapat diketahui bahwa sebanyak 32% guru memiliki Motivasi Kerja yang masih tergolong rendah, 32% guru memiliki Motivasi Kerja sedang dan 36% guru memiliki Motivasi Kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang Sebagian besar sudah baik.

4. Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Kabupaten Magelang

Dari hasil analisis deskripsi data variabel Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang diketahui bahwa sebanyak 24% guru memiliki Kinerja yang masih tergolong rendah, 50% guru memiliki Kinerja sedang dan 26% guru memiliki Kinerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kabupaten Magelang masih tergolong wajar.

5. Adanya pengaruh yang positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang, dengan besarnya persentase pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru sebesar 24,29%.
6. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Kabupaten Magelang. dengan persentase besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap Kinerja Guru sebesar 24,63%.
7. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kabupaten Magelang dengan

persentase besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 46,70%

8. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang. Adapun besar pengaruh ketiga variabel bebas tersebut sebesar 95,5% yang mengandung pengertian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Sementara sisanya 4,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di sertakan dalam penelitian

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi juga terhadap penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang, hal ini menunjukkan bahwa jika intensitas Pelatihan semakin tinggi maka Kinerja Guru akan semakin meningkat, karena semakin sering pelatihan dilaksanakan, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten

Magelang, hal ini menunjukkan bahwa jika Kompetensi Guru meningkat maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru.

3. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Magelang hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi Kerja guru, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin intensitas Pelatihan, meningkatnya Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Guru.

C. Saran

1. Saran untuk Guru

Guru sebaiknya berupaya sesering mungkin dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan motivasi kerja sehingga hal ini akan meningkatkan pula kemampuan guru dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga dapat memotivasi siswa untuk tetap semangat dalam belajar.

2. Saran untuk Sekolah

Sekolah hendaklah memfasilitasi dan memberikan motivasi kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guna menunjang kompetensi guru sehingga dapat tercipta suasana belajar mengajar disekolah seperti yang diharapkan.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat digali kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terutama dari faktor internal guru dan pendidikan formal guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, P. M. (2015). *Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships.*

- Afandi, M. (2015). Kompetensi Guru Sebagai Kunci Keberhasilan Dalam Pembelajaran Saintifik. *Seminar Nasional Pendidikan*, 74–88.
- Agustin. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*, 191.
- Anam, M. S. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMKN 4 BOJONEGORO*. 2(1).
- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan*. 10(2), 978–979.
- Debin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*, 191. *Pengaruh Kreativitas pembelajaran, Motivasi Kerja dan Penampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perwita Karya Divisi Industri (Perwita Furniture) Yogyakarta*. Jurusan Pendidikan Teknik Elektro: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Edy Wahyudi. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas III SMK N 4 Yogyakarta*. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gala, I. N., & Ramadhan, H. A. (2010). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso*. 58–66.
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermanto (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada Heru Riyadi. *Jurnal Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen PadaPerguruan Tinggi Pariwisata Swasta di Jawa Barat*.
- Huda, M. (2018). Kompetensi Kepribadian Guru Dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi Pada Mata Pelajaran Pai). *Jurnal Penelitian*, 11(2), 237–266. <https://doi.org/10.21043/jupe.v11i2.3170>
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha (2013). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pusaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika

Aditama

Melati (2013). *Manajemen Edisi Sepuluh*. Jakarta : Erlangga

Muspiroh, N. (2015). Peran kompetensi sosial guru dalam menciptakan efektifitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 4(2), 1–19.
<http://www.syekhnujrati.ac.id/jurnal/index.php/edueksos/article/view/655>

Narsih, D., & Guru, K. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 23 JAKARTA UTARA Dwi Narsih*. 1(1), 94–102.

Ngainun Naim (2016). *Menjadi Guru Inspiratif*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Novauli, M, F. (2015). Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada Smp Negeri Dalam Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan :Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(1), 45–67.

Peraturan Menteri. (2009). Permenpan Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. *Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*, 2009(75), 31–47.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

Purwanto, M.Pd (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Riyadi, S., Mulyapradana, A., & Pekalongan, P. P. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*. 13, 106–117.

Rudiansyah, (2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta :Penerbit Kanisius
Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, Prof, DR. (2018) *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta : Bandung

Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sukardi, Prof. Ph.D, Sukardi (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2007. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widyaningrum, W., Sondari, E., & Mulyati. (2019). Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Abad 21 Melalui Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 35–44. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/JPM/article/view/1600>

Zahroh Khomsiyati. 1999. P Abudullah, P.M. (2015). *Living in the world that is fit for habitation: CCI's ecumenical and religious relationship*.

Zainal Abidin . *Jurnal Pengaruh Kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makasar*, STIE-YPUP : Makasar