

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SMK NAHDLATUL ULAMA BALIKPAPAN**

Heri Santoso

heri.santoso2013@gmail.com

SMK Nahdlatul Ulama Balikpapan

Woro Utari

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research aims to find out competence, and training of teacher performance with motivation as an intervening variable in the Nahdlatul Ulama Vocational School Modern Islamic Boarding School Foundation Al-Muttaqien. This research is a quantitative study, using multiple linear regression analysis. The number of research samples is the same as the research population of 30 teachers. This research was conducted from April 2020 - May 2020. The results of this study are the competency variables have a positive and significant influence on teacher motivation. With good competence in accordance with the workload, it can increase teacher motivation and get better. Competency variables, training variables, and motivation variables together have a positive and significant effect on teacher performance. The competency and training variables together have a positive and significant effect on teacher performance with motivation as an intervening variable. The training variable has a positive but not significant effect on teacher motivation.

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

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Nahdlatul Ulama Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel penelitian sama dengan populasi penelitian sebanyak 30 orang guru. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2020 – Mei 2020. Hasil penelitian ini adalah variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap motivasi guru. Dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan beban kerja, maka dapat menambah motivasi guru semakin baik dan meningkat. Variabel kompetensi, variabel pelatihan, dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan tetapi tidak signifikan terhadap motivasi guru.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan, motivasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga pendidik yang memiliki kewajiban mengajarkan satau ilmu pengetahuan di lembaga pendidikan formal, yang bertugas membuat rencana pembelajaran, melakukan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta meningkatkan pelatihan dan bimbingan sebagai tenaga profesional.

Selain itu ada beberapa permasalahan, hambatan, persoalan, dan tantangan yang terjadi di lapangan yang dihadapi guru-guru dalam proses belajar mengajar di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Beberapa permasalahan yang muncul seperti masih rendahnya kualitas kinerja guru. Rendahnya kinerja dipicu dengan berbagai permasalahan seperti adanya kesulitan atau hambatan yang sering dialami oleh seorang guru. Dalam hal ini khususnya guru SMK Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, permasalahan yang terjadiberkaitan dengan kualitas guru yang masih belum memuaskan, perencanaan proses pembelajaran yang belum optimal, minimnya pengalaman dan pelatihan yang diterima guru, dan mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Kondisi ini memerlukan adanya pengembangan kinerja guru secara berkelanjutan agar meningkatkan kualitas pendidikan guru, melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kompetensi.

Menurut Zahroh (2015), ada tiga faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, yaitu guru harus memiliki keahlian khusus, guru harus memiliki kemampuan

(keterampilan dan keahlian khusus yang dikuasai) yang dilakukan dengan pelatihan, guru memiliki penghasilan (kompensasi) yang memadai terhadap keahlian khusus yang dimilikinya. Menurut Kopri (2015) motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi dan menentukan keefektifitasan kerja guru, dengan adanya motivasi yang tinggi kinerja guru dapat terlaksana dengan maksimal. Selain itu, menurut (Kristine Lamm & Elton, 2011; Ulfah, 2014; Soegeng et al., 2014; Cahyani *et al.*, 2017;) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan informasi yang peneliti terima di SMK Nahdlatul Ulama Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, guru-guru yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan hampir semuanya sudah pernah mengikuti. Adapun jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya yaitu diklat Implementasi Kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan kualifikasi, diklat penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan kinerja guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT. Namun demikian masih belum menunjukkan hasil yang maksimal dan kinerja guru masih dirasa kurang memuaskan.

Menurut, Mahmudah (2017), dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di Mts N Karangawen Demak", memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan (X1) dan pengalaman mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Mts N Karangawen Demak. Temuan ini bertolak belakang oleh teori Eliyanto dan

Udik wibowo menyatakan semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalamannya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Ruky dalam Supardi (2014) mengemukakan kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) 'prestasi' seperti dalam konteks atau kalimat *high performance car*, atau mobil yang sangat cepat; (2) 'pertunjukan' seperti dalam konteks atau kalimat *Folk dance performance*, atau Pertunjukan tari-tarian rakyat; (3) 'pelaksanaan tugas' seperti dalam konteks atau kalimat *in performing his/her duties*.

Berdasarkan pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja.

Suprihanto dalam Supardi (2014) mengungkapkan kinerja adalah asil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Selanjutnya, Suntoro dalam Tika (2014) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat Sedarmayanti (2015) dalam Suharsaputra (2016), bahwa pengertian kinerja guru menunjuk pada ciri-ciri atau indikator kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Sudarmanto, (2017) secara umum, indikator atau dimensi pengukuran kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu :

1. Hasil kerja.
2. Perilaku kerja.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Kompetensi

Menurut Usman dalam Kunandar (2007) kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kemampuan dan keahlian seseorang, baik yang secara kualitatif maupun yang kuantitatif. Sementara itu, Sahertian dalam Kunandar (2007) kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui bidang pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif dan afektif. Sedangkan menurut Syah dalam Daryanto (2013) mengemukakan bahwa

kompetensi adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran dilakukan dengan tanggung jawab yang tinggi sebagai seorang pendidik. Menurut Little dalam Sahroh (2015), Kompetensi adalah dua kekuatan yang sangat berpengaruh, dari kekuatan mental dan fisik yang dimiliki seseorang melalui pelatihan-pelatihan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan 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 Rae dalam Sofyandi (2008) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain:

- a. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat

menunjang peningkatan proses pembelajaran.

- b. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- c. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi. Danim (2004: 2) mengatakan bahwa motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Purwanto (2002) menjelaskan bahwa motivasi adalah pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Vroom (dalam Purwanto, 2002), motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Lebih lanjut Purwanto berpendapat bahwa, secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Dalam motivasi itu sendiri terdapat beberapa teori, diantaranya adalah teori kebutuhan Abraham Maslow dan teori Mc Clelland's. Teori Kebutuhan Abraham Maslow, Purwanto (2002) teori ini beranggapan tindakan yang dilakukan

oleh manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Penjelasan hierarki kebutuhan Maslow yang disajikan pada gambar diatas adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan Fisiologis, b) Kebutuhan Rasa Aman, c) Kebutuhan Cinta Kasih, d) Kebutuhan Penghargaan, dan e) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Teori Mc Clelland dalam Danim, (2004) manusia itu mempunyai tiga kebutuhan pokok, yaitu: a) Kebutuhan berprestasi, b) Kebutuhan berafiliasi, c) Kebutuhan akan kekuasaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK NU di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan dengan jumlah 30 guru.

Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2010). Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Analisis Jalur

Analisis jalur atau path analysis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Perbedaan lain yang harus anda ketahui, yang mana hasil analisis regresi

terlihat pada hasil yang berada dalam tabel coefficient, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada nilai coefficient regresi atau B-nya (constant ada nilainya dan X1, X2, Y, Z dan seterusnya ada nilainya pada kolom B tersebut yang membentuk persamaan $Y=a+bX_1+bX_2+bX_3$ dan seterusnya), sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan $Y_1=Py_1x_1+Py_1x_2+Py_1e_1$ dan seterusnya.

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independent (kompetensi dan pelatihan) dengan variabel dependent (kinerja guru) dimediasi oleh variabel intervening (motivasi), digambarkan dengan model variabel seperti berikut ini:

1. Variabel bebas: Kompetensi (X1), Pelatihan (X2)
2. Variabel intervening: Motivasi (Y)
3. Variabel terikat: Kinerja guru (Z)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh data awal tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka peneliti membuat instrument sebanyak 37 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk indikator kompetensi (X1), 7 pertanyaan untuk indikator pelatihan (X2), 11 pertanyaan untuk indikator motivasi (Y), 9 pertanyaan untuk indikator kinerja (Z). Dengan memberikan tanda checklist (√) pada pernyataan yang menggambarkan kondisi responden saat ini. Dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 - 4 dengan ketentuan sebagai berikut ; (SS) untuk pernyataan setuju, (S) untuk pernyataan setuju, (TS) untuk pernyataan tidak setuju dan (STS) untuk pernyataan sangat tidak setuju.

Koefisien Jalur Path

Pada tahap ini kita akan menghitung Koefisien Jalur Model I dan Koefisien Jalur Model II, adapun penjelasannya sebagai berikut ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Jalur 1 Pers 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.996	7.182		1.392	.175
	Kompetensi	.781	.272	.616	2.869	.008
	Pelatihan	-.077	.351	-.047	-.219	.0828

a. Dependent Variable: Motivasi

Koefisien Jalur Model I

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,008 < 0,05$ dan

$X_2 = 0,0828 > 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y sedangkan dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

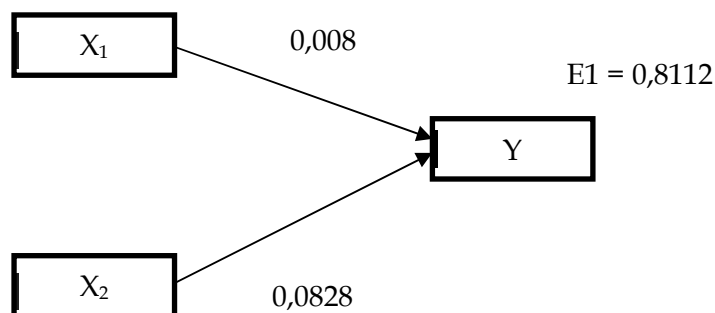
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.293	2.49735

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,342, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 34,2% sementara sisanya 65,8% merupakan kontribusi dari variabel-

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,342)} = 0,8112$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Tabel Hasil Uji Koefisien Jalur 2 Pers 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.399	4.648		.946	.353
	Kompetensi	.213	.194	.216	1.098	.282
	Pelatihan	.429	.220	.337	1.952	.062
	Motivasi	.293	.120	.377	2.439	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,282$, $X_2 = 0,062$ dan $Y = 0,022$ lebih

kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z .

Model Summary

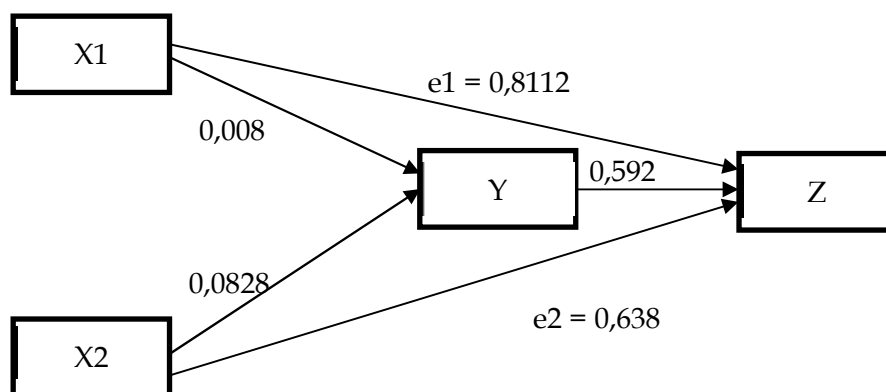
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.545	1.56130

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kompetensi

Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,592 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 59,2% sementara sisanya

40,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1-0,592} = 0,638$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut

:



- Analisis pengaruh X_1 terhadap Y : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y .

- Analisis pengaruh X_2 terhadap Y : dari analisis di atas diperoleh nilai

signifikansi X2 sebesar $0,0828 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.

- Analisis Pengaruh X1 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,0811 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.
- Analisis pengaruh X2 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,0638 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.
- Analisis pengaruh Y terhadap Z: dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.
- Analisis Pengaruh X1 melalui Y terhadap Z diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar $0,595$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0,336 \times 0,612 = 0,206$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,156 + 0,206 = 0,362$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,156$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,206$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.
- Analisis Pengaruh X2 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar $0,146$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2

terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0,403 \times 0,612 = 0,247$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,146 + 0,247 = 0,393$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar $0,146$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,247$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Syah dalam Daryanto (2013) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran dilakukan dengan tanggung jawab yang tinggi sebagai seorang pendidik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Haryadi dan Anggareni dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variable Intervening di MI, MTs, dan SMK Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati adalah bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan beban kerja, maka dapat menambah motivasi guru semakin baik dan meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Little dalam Sahroh (2015), Kompetensi adalah dua kekuatan yang sangat berpengaruh, dari kekuatan mental dan fisik yang dimiliki seseorang melalui pelatihan-pelatihan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Haryadi dan Anggareni dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variable Intervening di MI, MTs, dan SMK Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati adalah bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap motivasi guru. Dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan beban kerja, maka dapat menambah motivasi guru semakin baik dan meningkat. Variabel kompetensi, variabel pelatihan, dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hamalik (2007) bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan 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. Pada umumnya pelatihan yang diberikan oleh tiap perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, karena dengan dibekali pelatihan akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gaol, L. Jimmy (2014) yang menyatakan bahwa selain meningkatkan kompetensi individu, pelatihan juga memiliki manfaat dan tujuan untuk meningkatkan produktivitas/ kinerja kerja karyawan serta kualitas kerja. Hasil ini juga ditunjang oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri (2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sorolangun. Dalam penelitian tersebut peneliti mengemukakan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sorolangu.

Jadi dalam hal ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bernadian dalam Sunyoto (2015) menjelaskan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan prestasi, kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas kerjanya lebih baik dan optimal, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Benty (2017) pelatihan adalah tindakan yang dilakukan untuk melakukan perbaikan baik dari segi ilmu

pengetahuan, maupun tingkat kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan yang dilakukan dengan baik terjadi karena adanya dorongan yang kuat dari alam diri seseorang yang sering disebut sebagai motivasi.

Pengaruh Motivasi berpengaruh Kinerja Guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Haryadi dan Anggareni dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variable Intervening di MI, MTs, dan SMK Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati adalah bahwa Variabel kompetensi, variabel pelatihan, dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama dengan motivasi sebagai intervening (mediasi) di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama dengan motivasi sebagai intervening (mediasi) di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren

Modern Al-Muttaqien. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama dengan motivasi sebagai intervening (mediasi) di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nahdlatul Ulama dengan motivasi sebagai intervening (mediasi) di Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien Balikpapan.

Adapun sumbangan efektif yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat. Dari variabel kompetensi diperoleh sumbangan efektif sebesar 34,4%, dan dari variabel motivasi sebesar 23,9%, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dan motivasi sebagai faktor kedua dapat memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan adanya kompetensi, maka guru akan berusaha memenuhi semua kompetensi tersebut guna mendapatkan apa yang ia inginkan.

Akan tetapi dalam kompetensi dan pelatihan akan terasa kurang maksimal apabila tidak ada motivasi dari dalam diri guru yang bersangkutan. Karena tanpa adanya motivasi tersebut, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pun menjadi setengah-setengah dan hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Tapi apabila tugas dan kewajiban yang diemban dilakukan dan dilandasi motivasi, maka hasilnya pun akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Arifin. 2011. *Kompeensi Guru dan Strategi Pengembangan*. Penerbit Lilian. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2015. *Sikap Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Endang, Kusmiah. 2010. Hubungan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Mojong Kabupaten Sidrap. *Tesis*. Pascasarjana UNM. Makassar.
- Enni Pudjiastuti, 2011. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 120 - 131
- Haryanto, Zeni dan Abdul Aziz. 2012. *Kompetensi Profesi Keguruan*. Jakarta. Poliyama Widyapustaka.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IV. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudaya, Laila. 2017. *Jurnal Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kompetensi Guru Ekonomi Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Tulungagung*. [Http://jurnal.stkipggritulungagung.ac.id](http://jurnal.stkipggritulungagung.ac.id). (diakses 17 November 2017).
- Hidayatullah, Rahmat. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* [Http://jurnal.stkipggritulungagung.ac.id](http://jurnal.stkipggritulungagung.ac.id). (diakses 1 November 2018).
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kemdikbud. 2013. *Panduan Penetapan Peserta Program Kompetensi Tahun 2013*. [Hhttp://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf](http://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf). Diunduh tanggal 15 Oktober 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Karya Putra.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.
- Raddana. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Nusa Tenggara Barat*. [Https:// journal. uny. ac. id/ index. php/ jpv/ article/ view/ 1028](https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028). (diakses 15Desember 2017) 53
- Sagala, S.2009. *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan dan Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analisis*. Alfabeta. Bandung.
- Ruslan. 2009. *Validitas Isi*. Buletin LPMP Sulawesi Selatan Pa'birita Media Informasi & Komunikasi Pendidikan
- Rusman. 2012. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sahabuddin, P.D. 2007. *Mengajar dan Belajar*. Badan Penerbit UNM. Makassar.
- Sanjaya, W. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Santyasa, I. W. 2004. *Pengaruh Model dan Seting Pembelajaran terhadap Remediasi Miskonsepsi, Pemahaman konsep, dan Hasil Belajar Fisika pada Siswa SMU*. Disertasi (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Malang.
- Sardiman. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sofian, Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Subramaniam. P.R. 2009. *Motivational Effects of Interest on Student*

- Engagement and Learning in Physical Education: A Review*. New York, USA: International Journal of Business and Social Science.
- Sudjana, N. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Remaja Ros. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2012. *Kinerja Guru*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Syah, Muhibbin. 2010. *Psikologi Belajar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang (UU) No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).
- Yuliana, Haryadi dan Ade Irma Anggareni, 2019. *Journal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, vol.21 No. 01 tahun 2019.
- Wawan. 2017. Faktor-faktor Kinerja Guru. [http:// wawan4mi. blogspot. co.id/ 2012/ 07 /jurnal-kinerja-guru.html](http://wawan4mi.blogspot.co.id/2012/07/jurnal-kinerja-guru.html) (diakses 5 Desember 2017).