

**PENGARUH PELATIHAN KOMPETENSI PEDAGOGIK,
KELOMPOK KERJA *GURU (KKG)* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SD NEGERI
SE-KECAMATAN SAKTI KABUPATEN PIDIE**

TESIS

Oleh:

**ABDULLAH
NIM: 22116006**



UBBG

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
BANDA ACEH
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Abdullah
NIM : 22116037
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Penelitian Pada Guru SD Negeri se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie)

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada ujian tesis program magister.

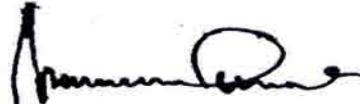
Banda Aceh, 07 September 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364



Mulia Putra, S.Pd, M.Pd, M.Ed, Ph.D, In Ed
NIDN. 0126128601

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

LEMBAR PENGESAHAN

Abdullah

PENGARUH PELATIHAN KOMPTENSI PEDAGOGIK, KELOMPOK
KERJA GURU (KKG) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MEMGAJAR GURU SD NEGERI SE- KECAMATAN SAKTI KABUPATEN
PIDIE

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Magister Studi Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

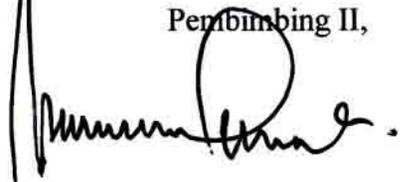
Banda Aceh, 12 Juli 2024

Pembimbing I,



Dr.Drs.Musdiani,M.Pd
NIDN.003112 6364

Pembimbing II,



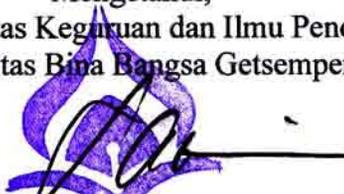
Mulia Putra, S.Pd,M.Pd,M.Sc,Ph.D.In Ed
NIDN.0126128601

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



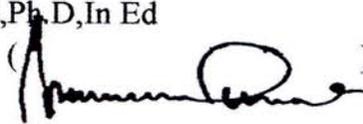
Dr. Syarifuni, M.Pd
NIDN.1301018601

Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Penelitian Pada Guru SD Negeri se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie)

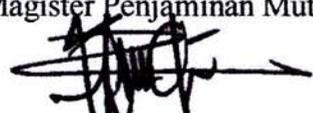
Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 07 September 2024

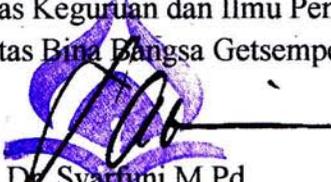
Tanda Tangan

Pembimbing I	: Dr. Drs. Musdiani, M.Pd NIDN. 0031126364	()
Pembimbing II	: Mulia Putra, S.Pd, M.Pd, M.Ed, Ph.D, In Ed NIDN. 0126128601	()
Penguji I	: Dr. Mayangsari, M.Pd NIDN. 1330057702	()
Penguji II	: <u>Dr. Rita Novita, M.Pd.</u> NIDN. 0101118701	()

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan


Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena


Dr. Syarifuni, M.Pd.
NIDN. 012868303

PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie” telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh Abdullah, (22116006), Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada Sabtu, 07 September 2024.

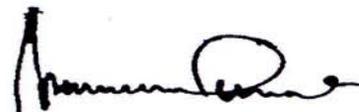
Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Pembimbing II,



Mulia Putra, S.Pd, M.Pd, M.Ed, Ph.D, In Ed
NIDN. 0126128601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Firda Syarfuni, M.Pd.
NIDN. 012868303

Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat dan Memalsukan Data

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdullah

NIM : 22116006

Angkatan : 2

Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 12 Juli 2024

yang membuat pernyataan,

Abdullah
NIM. 22116006

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie”, ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kompetensi pedagogik KKG dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang bersifat analisis jalur (*part analysis*). Sampel penelitian sebanyak 71 orang guru. Tekni pengumpulan data dengan tes dan kuesioner. Analisis data bersifat analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi pedagogik guru tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,548 > 0,05$. Kegiatan KKG guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pelatihan Kompetensi Pedagogik, KKG, Motivasi Kerja, Kinerja Mengajar*

ABSTRACT

The research entitled "The Influence of Pedagogical Competency Training, Teacher Working Groups (KKG) and Work Motivation on the Teaching Performance of Public Elementary School Teachers in Sakti District, Pidie Regency", aims to determine the effect of KKG pedagogical competency training and work motivation on the teaching performance of State Elementary School teachers. Throughout Sakti District, Pidie Regency, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a type of correlation research that is path analysis (part analysis). The research sample was 71 teachers. Data collection techniques using tests and questionnaires. Data analysis was multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 application. The results of the research showed that teacher pedagogical competency training did not have a positive and significant effect on the teaching performance of teachers in Sakti State Elementary Schools in Pidie Regency with a significance value of $0.548 > 0.05$. Teacher KKG activities have a positive and significant effect on the teaching performance of teachers in State Elementary Schools in Sakti District, Pidie Regency with a significance value of $0.000 < 0.05$. Teacher work motivation has a positive and significant effect on the teaching performance of state elementary school teachers in Sakti District, Pidie Regency with a significance value of $0.018 < 0.05$. Pedagogical competency training, KKG and teacher work motivation have a positive and significant effect on the teaching performance of state elementary school teachers in Sakti District, Pidie Regency with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Pedagogical Competency Training, KKG, Work Motivation, Teaching Performance*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang guru sangat penting diketahui, agar pembelajaran yang dilaksanakan di sebuah sekolah dapat mewujudkan visi dan misinya. Gutara, et.al, (2018) mengemukakan hasil pencapaian kerja dari seorang guru dalam hal melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, dan mendidik peserta didik merupakan hasil dari kinerja guru. Adapun kinerja guru yang dinilai dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam proses belajar mengajar, mulai dari tahapan merencanakan pembelajaran yang akan diterapkan dalam proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran kepada peserta didik di dalam kelas dan pembuatan hasil atau evaluasi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hafidulloh, et.al, (2020) bahwa kinerja seorang guru dapat diukur dengan melihat aspek kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi.

Berbagai indikator kinerja yang harus dilaksanakan oleh seorang guru di atas, jika diamati pada sebagian guru yang ada di SD se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie masih ditemukan berbagai masalah terkait kinerja guru dalam mengajar. Artinya kinerja sebagian guru SD se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dapat dikatakan belum maksimal. Sebagian guru masih belum dapat melaksanakan kegiatan mengajar secara kompeten seperti belum mampu menggunakan media pembelajaran yang bervariasi terutama media pembelajaran

berbasis digital. Sebagian guru juga hanya membuat rencana pembelajaran untuk kelengkapan administrasi saja tetapi tidak benar-benar diterapkan ke pembelajaran di kelas. Metode pembelajaran yang diterapkan oleh guru juga belum bervariasi seperti dengan arahan yang terdapat dalam kurikulum terbaru yang digunakan di sekolah.

Kinerja mengajar sebagai guru masih perlu diperhatikan di beberapa SD se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, hal ini dikarenakan adanya potensi berbagai faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru seperti faktor pelatihan kompetensi yang belum maksimal, keterlibatan secara aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan faktor motivasi kerja dari diri guru itu sendiri. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Gutara, et.al, (2018) bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kompetensi, kegiatan kelompok guru dan motivasi mengajar guru tersebut.

Melalui kegiatan pelatihan kompetensi guru tidak hanya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah, melainkan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan yang dapat dilakukan dengan cara membuat program pelatihan dengan materi tertentu yang meningkatkan kinerja guru. Menurut Dessler (2015: 284), pelatihan dapat dilihat dari lima indikator yaitu instruktur, peserta, metode pelatihan, materi latihan dan tujuan pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang dimaksud dalam kajian ini ialah pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi pedagogik guru. Hal ini dikarenakan kompetensi pedagogik erat kaitannya dengan aspek dari kinerja guru itu sendiri. Sebagaimana makna kompetensi pedagogik yang dikemukakan oleh Febrina (2019:10) yaitu kompetensi guru dalam

mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Permasalahan di lapangan menunjukkan terdapat beberapa guru yang masih kurang dalam hal kompetensi pedagogik yang disebabkan minimnya melibatkan diri dalam berbagai kegiatan pelatihan kompetensi itu sendiri, sehingga pemahaman dan pengetahuan sebagian guru terkait perkembangan sistem pembelajaran seperti yang diajarkan dalam Kurikulum Merdeka menjadi kurang dan mengakibatkan sebagian guru yang ada di beberapa SD se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie menjadi bingung dalam implementasinya, seperti cara memahami peserta didik, membuat perencanaan pembelajar, pelaksanaan pembelajaran dan bagian evaluasi hasil belajar.

Ada pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik terhadap kinerja mengajar guru tingkat dasar sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian Puspitasari (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Kajian Vivtar (2015) menyebutkan bahwa pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru meskipun tidak signifikan dengan kategori sangat rendah. Ajitama, (2023) dalam kajiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Burnalis, at.al, (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Kinerja seorang guru juga sangat berkaitan dengan keterlibatan guru tersebut dalam kegiatan kerja antar guru itu sendiri. Hasmiati et.al (2022) mengemukakan pusat kegiatan Guru di tingkat Sekolah Dasar tersebut dinamai Kelompok Kerja Guru (KKG) yang merupakan sumber belajar untuk melakukan inovasi dan mengatasi masalah yang ditemukan dalam kegiatan belajar mengajar. Sedangkan menurut Mulyasa (2017) menyatakan Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah forum komunikasi kerja guru, dari guru, oleh guru dan untuk guru. Forum ini memiliki tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat berkreasi di dalamnya. Dibentuknya Kelompok Kerja Guru (KKG) juga berguna untuk mewujudkan guru yang profesional dan mempunyai kompetensi yang sesuai dalam mengajar, sehingga kinerja guru dalam mengajar dapat terus ditingkatkan.

Namun fakta di lapangan berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan mengenai program Kelompok Kerja Guru (KKG) di beberapa sekolah se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, ditemukan beberapa permasalahan terkait program KKG yang selama ini dilaksanakan. Permasalahan pertama ialah masih kurangnya antusias beberapa guru dalam pelaksanaan KKG, dimana masih ada yang datang terlambat dan kurang disiplin mengikuti kegiatan rutin KKG. Dari fenomena ini peneliti mengindikasikan bahwa masih minimnya kesadaran sebagian guru dalam melaksanakan program KKG tersebut.

Tidak hanya itu, permasalahan lain yang sering terlihat dalam pelaksanaan aktivitas KKG oleh guru di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, sebagian peserta KKG yakni guru masih terlihat kurang aktif dalam kegiatan, tanya jawab sehingga diskusi tidak berlangsung dengan interaktif. Padahal melalui wadah KKG, guru dalam suatu gugus sekolah berkumpul, berdiskusi membicarakan hal yang berkaitan dengan tugas mengajar, sehingga dapat mengetahui kekurangan dalam teknik mengajar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa program KKG di beberapa sekolah belum terlaksana dengan baik.

Adanya pengaruh KKG terhadap kinerja guru juga sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti kajian Brata dan Rahkman (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh KKG terhadap kinerja guru sekolah dasar. Begitu pula penelitian Koestiyati (2020) menunjukkan bahwa kegiatan KKG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus Wijaya Kusuma Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, dimana semakin meningkat kegiatan KKG, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru ialah motivasi kerja. Ismail dan Jamil (2019) mengemukakan motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik. Uno (2018:21) mengemukakan motivasi kerja guru dapat diukur dengan melihat pelaksanaan tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian guru.

Berdasarkan informasi awal yang peneliti amati di beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie sebagian guru juga memiliki

motivasi yang kurang, sekalipun tidak disetiap jam kerja. Namun sering terlihat pada waktu tertentu termasuk saat mengajar sebagian guru tidak bersemangat menghadapi siswa dan siswinya terutama di jam-jam akhir pelajaran. Tidak hanya berhubungan dengan proses belajar mengajar, minimnya motivasi kerja guru juga terlihat tidak mempersiapkan administrasi perangkat pembelajaran dengan baik dan hanya menyampaikan materi dari buku dan bahkan sering mengajak siswa monoton di dalam kelas. Hal ini juga didukung oleh kajian Rosida (2020:1) yang menyebutkan permasalahan yang ada di sekolah terutama mengenai pembelajaran menyangkut kurangnya guru dalam mempersiapkan proses belajar mengajar, kurang metode PMB serta kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Padahal motivasi guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru tingkat dasar juga sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti kajian Vivtar (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja mengajar guru dengan kategori sangat rendah. Selain itu, hasil penelitian Burnalis, et.al, (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Bahkan kajian Indarti, et.al, (2023) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, kompetensi dengan kinerja guru. Hasil penelitian Puspitasari (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Gutara, et.al, (2021) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan kajian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja sebagian guru SD se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie yang belum maksimal, dimana sebagian guru masih belum dapat melaksanakan kegiatan mengajar secara kompeten seperti pemanfaatan media pembelajaran berbasis digital, rencana pembelajaran dibuat hanya untuk kelengkapan administrasi saja tetapi tidak benar-benar diterapkan ke pembelajaran di kelas.
2. Terdapat beberapa guru yang masih kurang dalam hal kompetensi pedagogik yang terlihat pada minimnya pemahaman dan pengetahuan terkait Kurikulum Merdeka, sehingga bingung dalam implementasinya, seperti cara memahami peserta didik, membuat perencanaan pembelajar, pelaksanaan pembelajaran dan bagian evaluasi hasil belajar.
3. Keikutsertaan sebagian guru dalam program KKG juga masih efektif baik terutama dari segi keaktifan dalam memahami berbagai isu pemecahan masalah pembelajaran yang didiskusikan melalui form KKG.

4. Sebagian guru juga terlihat kurang dalam hal motivasi mengajar yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada di SD se Kecamatan Sakti tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi pada variabel pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru yang ada di SD se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie?
3. Apakah Kelompok Kerja Guru (KKG) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie?
4. Apakah pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh KKG terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai mana uraian di bawah ini:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian dapat menjadi sumbangsih pengembangan khazanah ilmu pengetahuan penjaminan mutu pendidikan, khususnya tentang pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, serta menjadi salah satu bahan referensi bagi peneliti yang akan melakukan kajian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi guru kajian ini menjadi bahan evaluasi dan masukan kepada guru untuk terus meningkatkan motivasi, kompetensi pedagogik dan kinerjanya melalui kegiatan pelatihan.
2. Bagi peneliti, kajian ini menjadi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana pada Program Magister Penjaminan Mutu Pendidikan UBBG Banda Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Kinerja Mengajar Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dimulai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Hafidulloh, et.al, 2020: 49).

Hasibuan (2016: 36) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan guru menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 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.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh peran guru baik madrasah maupun lembaga pendidikan yang sesuai tanggung jawab maupun tugas dengan memperoleh adanya tujuan terhadap Pendidikan (Pane, et.al, 2023). Selanjutnya Rusman dalam Hafidulloh, et.al, (2020:50) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses

pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Menurut Mulyana (2017: 14) kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi:

1. Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaiian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalm proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri.
2. Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebgaiian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Dari pembahasan tentang pengertian kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu kegiatan para guru dengan melakukan bimbingan, mengajar, mendidik, serta transfer knowledge terhadap siswa sesuai kemampuan seorang guru yang dimilikinya serta mendapatkan hasil ataupun taraf pada kesuksesan setelah mencapai oleh guru terhadap profesi pekerjaan dengan kriteria serta evaluasi terhadap pemimpin pada lembaga pendidikan yakni kepala sekolah yang paling utama.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru

Menurut Gibson (2018), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2017: 227) sedikitnya terdapat

sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal antara lain: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing; serta (10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya, Surya (2016:10) menyatakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru yang dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; dan (8) karakter pribadi guru.

Hafidulloh, et.al, (2020: 53-55) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja mengajar guru antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu,

kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

2. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

3. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.

4. Hubungan dan Komunikasi

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan

untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaran pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

6. Kedisiplinan

Menurut Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu

berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, social dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Mengajar Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas (Danim, 2017: 29).

Hafidulloh, et.al, (2020: 57-58) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut:

1. Kemampuan belajar merencanakan mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran; (3) menyusun program semester; dan (4) menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional; (2) tahap instruksional; dan (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif; (2) evaluasi formatif; (3) laporan hasil evaluasi; dan (4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Hafidulloh, et.al, (2020: 58) 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.

Muhlisin dan Kresnawati (2019) mengungkapkan indikator kinerja guru antara lain: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) Kemampuan mengelola kelas; dan (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. 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.

2.1.2 Pelatihan Kompetensi Pedagogik

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kompetensi Pedagogik

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, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) 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 Sofyandi (2018) 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 dalam hubungannya dengan pekerjaan.

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.

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).

Sedangkan kompetensi berasal dari kata *competency* (bahasa Inggris) yang memiliki arti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *proficiency* (keahlian), *qualification* (kecakapan), *eligibility* (memenuhi persyaratan) *readiness* (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequenc* (kepadanan) (Febrina, 2019:1).

Sedangkan pedagogik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pedagogi yaitu ilmu pendidikan; ilmu pengajaran, pedagogik artinya bersifat pedagogi; bersifat mendidik, ortopedagogik artinya ilmu mendidik yang bertujuan menyembuhkan kelainan psikis, objek didiknya, terutama yang terbelakang mental. Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah merumuskan secara substantif kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pedagogik didefinisikan secara sederhana sebagai metode, dan praktik, pengajaran meliputi gaya mengajar, mengajar teori, umpan balik dan penilaian (Diana, 2021:2).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kemampuan/kompetensi adalah seperangkat penguasaan nilai, keterampilan serta sikap yang seharusnya dihayati, dikuasai, dimiliki oleh pendidik yang berdasarkan dari pendidikan, latihan, pengalaman sampai bisa dijalankan tugas mengajarnya secara professional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Asga, et.al, (2023: 7) juga mengartikan kompetensi pedagogik sebagai kemampuan mengelola pembelajaran yang berpusat pada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Febrina (2019:10) kompetensi pedagogik merupakan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran Peserta didik yang

meliputi pemahaman terhadap Peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar' dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai Potensi yang dimilikinya.

Nurfuadi (2019:72) mengemukakan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, b) pemahaman terhadap siswa, c) Pengembangan kurikulum atau silabus, d) Perancangan pembelajaran, e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, e) Evaluasi hasil belajar dan h) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Nata (2019: 49) menyatakan kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap peserta didik, perencananan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, serta perilaku yang harus dimiliki atau dikuasai oleh guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengevaluasi peserta didik.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Menurut Sofyandi (2018) tujuan pelatihan karyawan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
5. *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.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

2.1.2.3 Kompetensi Pedagogik Guru

Menurut Asga, et.al. (2023: 8) indikator kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru ialah sebagai berikut:

1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi peserta didik
 - a. Pengelolaan perilaku peserta didik yang sulit
 - b. Pengelolaan kelas untuk mencapai pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

- c. Rasa aman dan nyaman peserta didik dalam proses pembelajaran
2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik
 - a. Desain pembelajaran yang terstruktur dan berurutan untuk mencapai tujuan pembelajaran
 - b. Desain pembelajaran yang relevan dengan kondisi di sekitar sekolah dengan melibatkan peserta didik
 - c. Pemilihan dan penggunaan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran
 - d. Instruksi pembelajaran yang mencakup strategi dan komunikasi untuk menumbuhkan minat dan nalar kritis peserta didik.
 - e. Penggunaan teknologi Informasi dan komunikasi (TIK) secara adaptif dalam pembelajaran.
 3. Asesmen, umpan balik, dan pelaporan yang berpusat pada peserta didik
 - a. Perancangan asesmen yang berpusat pada peserta didik
 - b. Pelaksanaan asesmen yang berpusat pada peserta didik
 - c. Umpan balik terhadap peserta didik mengenai pembelajarannya
 - d. Penyusunan laporan capaian belajar peserta didik
 - e. Komunikasi laporan capaian belajar peserta didik.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kompetensi Pedagogik Guru

Berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru termasuk kompetensi pedagogik. Seberapa baik guru dalam mengajar tergantung pada motivasi, kualifikasi, pengalaman, pelatihan, bakat dan faktor-faktor lain (Kazu & Erten, 2016). Kompetensi guru juga tergantung pada pelatihan mereka

ikuti (Shukla, 2017). Guru harus terus belajar, mengikuti kegiatan ilmiah seperti pelatihan, seminar, lokakarya untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengalaman dan menerapkannya dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru (Wenno, 2016).

Sehingga salah satu yang terpenting dalam meningkatkan kompetensi yakni guru perlu mengikuti kegiatan pelatihan. Melalui pelatihan dapat mempengaruhi profesionalisme guru dalam mengajar (Lyles, 2015). Pelatihan antar guru dapat bertukar masalah beserta penyelesaiannya tentang kegiatan pembelajaran, serta sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran. Misalnya di era Industri 4.0 ini, pengadaan pelatihan tentang penggunaan teknologi sangat diperlukan agar guru dapat secara efektif menggunakan aplikasi teknologi dalam pembelajaran. Tentunya hal-hal seperti ini dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Saat ini di berbagai dunia memperbarui sistem pendidikan dengan mengatur pelatihan guru secara ketat untuk mendapatkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi (Prtama dan Lestari, 2020).

Oleh karena itu, tantangan baru bagi guru sekarang ini diperlukan adanya pelatihan sehingga dapat terfokus dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Pelatihan ini mencakup berbagai kegiatan yang harus diikuti guru selama periode tertentu, sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru (Lyles, et.al, 2015). Dalam hal ini, tampaknya pelatihan memiliki peran penting bagi profesionalisme guru.

Dessler (2016:244) mengemukakan terdapat 5 (lima) 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).

Mulyasa (2017) 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.

2.1.3 Kelompok Kerja Guru (KKG)

2.1.3.1 Pengertian Kelompok Kerja Guru (KKG)

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomer 19 Tahun 2017 Pasal 1 Nomer 7 yang menjelaskan lebih lanjut mengenai organisasi profesi guru yaitu perkumpulan berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas Guru. Organisasi yang dimaksud adalah Kelompok Kerja Guru (KKG). Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan organisasi guru nonstruktural yang bersifat keilmuan, mandiri, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain (Arsyad dan Sulfemi, 2019). Lingkup organisasi KKG berada dalam suatu wilayah gugus di suatu kecamatan.

Organisasi ini mempunyai jadwal pertemuan rutin pada setiap jangka waktu tertentu untuk menampung aspirasi dan kesulitan-kesulitan guru dalam pembelajaran, sehingga kompetensi dan profesionalisme guru cenderung dapat meningkat saat tergabung dan aktif dalam organisasi ini (Wiwik, 2022).

KKG merupakan suatu wadah yang sengaja dibentuk dengan beragam aktivitas sebagai suatu sistem pembinaan keprofesionalan guru, dengan tujuan akhir yang tidak lain adalah peningkatan mutu dari proses pembelajaran. Fungsi KKG adalah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru, untuk meningkatkan kompetensi diri serta dapat memberikan kesempatan bagi guru yang lebih luas dalam mengembangkan kemampuannya (Sukirman, 2020).

Dari uraian tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa kelompok kerja guru adalah forum/organisasi atau perkumpulan guru-guru mata pelajaran yang mempunyai kegiatan khusus memberikan informasi-informasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pribadi guru dalam proses belajar mengajar. kelompok kerja guru yang beranggotakan semua guru di dalam gugus yang bersangkutan yang secara operasional, kelompok kerja guru dapat dibagi lebih lanjut menjadi kelompok yang lebih kecil berdasarkan jenjang kelas atau per mata Pelajaran.

2.1.3.2 Tujuan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai wadah keilmuan dalam pengembangan kompetensi guru SD menurut Arsyad, et.al (2019) bertujuan untuk:

1. Memfasilitasi kegiatan yang dilakukan di pusat kegiatan guru SD berdasarkan masalah dan kesulitan yang dihadapi.

2. Memberikan bantuan profesional kepada para guru SD di sekolah.
3. Meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan serta pengembangan sikap profesional guru SD berdasarkan kekeluargaan dan saling mengisi (*sharing*).
4. Meningkatkan pengelolaan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.

Juwairiyah (2016:5) mengatakan bahwa tujuan KKG adalah sebagai berikut:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan ajar strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan bertukar pengalaman mengajar.
2. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberi bantuan umpan balik.
3. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja. (d) memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran disekolah.
4. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja), mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalitas ditingkat KKG.

Sedangkan menurut Direktorat Profesi Pendidik dalam Koestiyati (2020) tujuan kelompok kerja guru yaitu:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.
2. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
3. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
4. Memberdayakan dan membantu semua anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
5. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja), mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat KKG.
6. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
7. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG.

Jadi dapat disimpulkan tujuan dalam pelaksanaan KKG adalah sebagai wadah untuk memberikan semangat guru untuk berdiskusi dalam berbagai informasi, inovasi, dan menjadi tempat untuk memecahkan masalah dalam peningkatan mutu pendidikan serta wahana untuk berkumpulnya guru guna untuk menyusun perencanaan, pelaksanaan serta penilaian pembelajaran.

2.1.3.3 Indikator Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Secara kontekstual dapat dikatakan bahwa pemerintah mengharapkan kegiatan kelompok kerja guru harus dijalankan sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Karakteristik yang perlu dikembangkan di setiap daerah perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi sehingga kegiatan kelompok kerja guru dapat bermanfaat bagi guru, yakni munculnya perilaku inovatif dalam proses belajarmengajar setelah mengikuti kegiatan KKG. Indikator ketercapaian tujuan luhur dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru menurut Sum (2018: 58) dapat dilihat dari lima hal, yakni: (a) implementasi kegiatan KKG, (b) proses pembelajaran KKG yang aktif, (c) kedisiplinan guru yang tinggi, (d) kegiatan tutorial yang bermedia, dan (e) terjadinya interaksi yang multi arah.

Indikator keberhasilan KKG menurut Dirjen PMPTK (2016: 13) antara lain yaitu: (a) terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa; (b) terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG atau MGMP; (c) meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG atau MGMP dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas; (d) meningkatnya

mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil-hasil kegiatan KKG atau MGMP oleh anggotanya; (e) termanfaatkannya kegiatan KKG atau MGMP bagi guru, siswa, sekolah, KKG atau MGMP, dan pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota).

Indikator keberhasilan KKG menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (2014: 8) meliputi: (a) KKG mampu meningkatkan kompetensi baik pada aspek pedagogik, kepribadian, sosial, professional, dan kepemimpinan (leadership); (b) KKG mampu memberikan kontribusi ketersediaan sarana dan prasarana pada sekolah sesuai dengan standar nasional pendidikan; (c) KKG mampu meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan; (d) KKG mampu menggerakkan organisasi dan merealisasikan program-program yang telah disusun/ ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, indikator kegiatan kelompok kerja guru, antara lain yaitu: (a) terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa; (b) terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG; (c) meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas; (d) meningkatnya mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil-hasil kegiatan KKG oleh anggotanya; (e) termanfaatkannya kegiatan KKG bagi guru, siswa, sekolah, KKG dan pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/ kota).

2.1.4 Motivasi Kerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Pengertian dari motivasi yang berawal bahasa Latin yaitu *movere* memiliki arti menggerakkan ataupun bergerak. Motivasi dapat diartikan sebagai tindakan kekuatan sumber daya dengan mengendalikan maupun menggerakkan terhadap perilaku manusia. Motivasi tersebut untuk memberikan dorongan terhadap seseorang dengan menentukan tindakan dengan dikehendaki, sementara dengan mengambil terhadap tindakan yang dapat dikehendaki, untuk motif maupun daya gerak terhadap seseorang yang telah diperbuat. Karena tindakan seseorang yang memiliki kecenderungan dengan berorientasi terhadap dorongan maupun tujuan terhadap keinginan dengan mencapai tujuan tersebut (Yusmiar, 2016:118).

Menurut Hersona dan Sidarto (2017:14), motivasi berasal dari kata motif ataupun hal dengan menimbulkan keadaan maupun dorongan dengan menyebabkan adanya dorongan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Khaeruman, et.al, 2021:21). Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2017: 42).

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik (Ismail dan Jamil, 2019). Motivasi kerja adalah motivasi dapat memaksimalkan dorongan maupun loyalitas tetap bekerja. Motivasi kerja ini disebut dengan pendorong terhadap semangat bekerja. Lemah

maupun kuatnya dalam menjalankan motivasi kerja pada seseorang yang mengikuti serta menentukan prestasi kerjanya (Pane, et.al, 2023).

Guru yang mempunyai motivasi kuat pada pekerjaan tentulah akan terdorong guna melaksanakan pekerjaan seoptimal mungkin secara efisien maupun efektif, kemudian tujuan awal guru yang sudah ditentukan bisa dilakukan secara baik. Motivasi ini tentu mempunyai intensitas yang tidak sama di masing-masing orang. Ada yang mempunyai motivasi kerja rendah, sedang, maupun tinggi, seluruhnya akan memberi pengaruh pada capaian yang hendak diraih (Yayan, et.al, 2022).

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja Guru

Ardiana (2017) menyatakan terdapat dua motivasi guru yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal antara lain dorongan untuk bekerja, kemajuan karir, rasa tanggung jawab dalam bekerja, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk menjadi berprestasi. Sedangkan, motivasi eksternal antara lain hubungan antarpribadi, honor, supervisi kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja.

Robbins dalam Titin (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja guru terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Ada dua faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum menurut Saputra (2017) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor dari dalam diri (intrinsik) yaitu:
 - a. Keinginan Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.
 - b. Kemampuan Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal. Ketersediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan, untuk memenuhi kebutuhan tertentu.
 - c. Sumber-sumber daya Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktunya, dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.
2. Faktor yang berasal dari luar diri (ekstrinsik) yaitu:
 - a. Gaji Suatu imbalan untuk pekerjaan yang sudah dilakukan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja.
 - b. Promosi Suatu usaha pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi seseorang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu.
 - c. Pujian Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja Guru

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Titin (2017) menyebutkan indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang,

- (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan
(e) Gaji yang diterima.

Menurut Sardiman (2016: 67) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

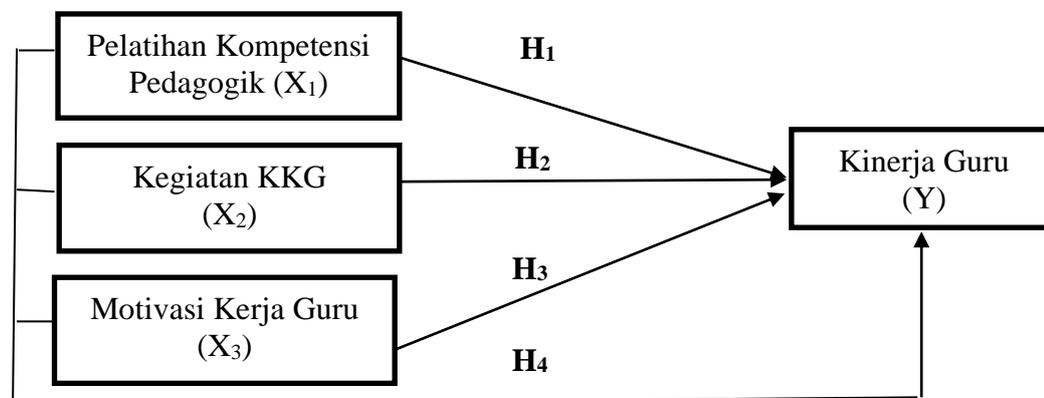
1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja sendiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Menurut Uno (2018: 21) indikator motivasi kerja guru terdiri dari : 1) tanggung jawab, 2) prestasi, 3) pengembangan diri dan 4) kemandirian. Sementara itu, pernyataan Wiles yang dikutip Bafadal (2016: 109) mengidentifikasi 8 kebutuhan guru, yaitu: a. rasa aman dan hidup layak, b. kondisi kerja yang menyenangkan, c. rasa diikutsertakan, d. perlakuan yang jujur dan wajar, e. rasa mampu, f. pengakuan dan penghargaan, yang ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah dan h. kesempatan mengembangkan *self respect*.

2.2 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Agar mempermudah dalam penelitian, maka perlu kiranya penulis membuat kerangka atau alur berfikir, sehingga terlihat jelas maksud dan tujuan penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar di atas menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan kompetensi pedagogik (X_1), kegiatan KKG (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan. Setiap uji antar variabel disertakan dengan hipotesis mulai H_1 , H_2 , H_3 dan H_4 . Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H_{01} : Pelatihan kompetensi pedagogik tidak berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
 H_{a1} : Pelatihan kompetensi pedagogik berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
2. H_{02} : KKG tidak berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
 H_{a2} : KKG berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

3. H_{03} : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
4. H_{a3} : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Alasan peneliti melakukan kajian di SD se Kecamatan Sakti dikarenakan hasil observasi awal terdapat beberapa guru yang masih kurang dalam hal kompetensi pedagogik yang disebabkan minimnya pemahaman dan pengetahuan terkait Kurikulum Merdeka, sehingga bingung dalam implementasinya, seperti cara memahami peserta didik, membuat perencanaan pembelajar, pelaksanaan pembelajaran dan bagian evaluasi hasil belajar. Hal ini ternyata juga membuat sebagian guru kurang termotivasi dalam mengajar yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada di SD se Kecamatan Sakti tersebut.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penyuplikannya

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:80). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2018:108). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie yang berjumlah 242 orang yang terdiri dari 19 sekolah dasar (Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id>, 2023).

Tabel 3.1 Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sakti, 2024

NO	NAMA SEKOLAH	Klasifikasi Guru			JUMLAH
		PNS	PPPK	HONORER	
1	SDN 1 KOTA BAKTI	4		7	11
2	SDN 2 KOTA BAKTI	11	6	4	21
3	SDN 4 KOTA BAKTI	4	1	7	12
4	SDN KANDANG	5	2	6	13
5	SDN MALI	3	3	5	11
6	SDN LAMEUE	4	1	8	13
7	SDN SAKTI	6	6	3	15
8	SDN KP.COT	3	2	8	13
9	SDN KP.JEUMPA	3	6	5	14
10	SDN PERLAK BAROH	5	1	6	12
11	SDN RIWEUK	6	1	7	14
12	SDN LANGGA	2	4	6	12
13	SDN PALOH JEUREULA	4	2	5	11
14	SDN MNS TANOH	6	1	5	12
15	SDN BLANG COT	5	1	5	11
16	SDN MESJID LAMEUE	6	0	8	14
17	SDN LAM UJONG	3	4	8	15
18	SDN COT MURONG	5	1	3	9
19	SDN CUMBOK LIE	4	2	3	9
TOTAL					242

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Karimuddin, 2016:80). Hal ini sependapat dengan Riduwan (2015:56) yang juga mengatakan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian cukup banyak yakni 242 orang guru di seluruh sekolah dasar yang ada di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, maka peneliti memilih 70 orang guru saja untuk dijadikan sampel.

3.2.3 Teknik Penyublikan Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:122) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari teknik ini maka pemilihan sampel dilakukan secara acak atau *random sampling*. Karimuddin (2016:82) menyebutkan *random sampling* ialah pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$n = N/(N.e^2) + 1 \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error Level (tingkatan kesalahan yaitu 10% = 0,1).

$$\begin{aligned} n &= N/(N.e^2)+1 \\ &= 242/ (242 \times 0.1^2) +1 \\ &= 242/(242 \times 0.01) +1 \\ &= 242/ 2,42 + 1 \\ &= 242/3,42 \\ &= 71 \end{aligned}$$

Dari 71 sampel tersebut, maka peneliti membaginya setiap sekolah dasar yang ada di Kecamatan Pidie sebagai mana terlihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Distribusi Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah guru	Jumlah Sampel	Jumlah Sampel
1	SDN 1 KOTA BAKTI	11	71/242 x 11	3
2	SDN 2 KOTA BAKTI	21	71/242 x 21	5
3	SDN 4 KOTA BAKTI	12	71/242 x 12	4
4	SDN KANDANG	13	71/242 x 13	4
5	SDN MALI	11	71/242 x 11	3
6	SDN LAMEUE	13	71/242 x 13	4
7	SDN SAKTI	15	71/242 x 15	4
8	SDN KP.COT	13	71/242 x 13	4
9	SDN KP.JEUMPA	14	71/242 x 14	4
10	SDN PERLAK BAROH	12	71/242 x 12	4
11	SDN RIWEUK	14	71/242 x 14	4
12	SDN LANGGA	12	71/242 x 12	4
13	SDN PALOH JEUREULA	11	71/242 x 11	3
14	SDN MNS TANOH	12	71/242 x 12	4
15	SDN BLANG COT	11	71/242 x 11	3
16	SDN MESJID LAMEUE	14	71/242 x 14	4
17	SDN LAM UJONG	15	71/242 x 15	4
18	SDN COT MURONG	9	71/242 x 9	3
19	SDN CUMBOK LIE	9	71/242 x 9	3
Total		242	71	71

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut Creswell dalam Karimuddin, et.al, (2016:3) mengemukakan Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabelvariabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi. Menurut Karimuddin, et.al, (2016) metode korelasional merupakan metode untuk mendeteksi sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefesian korelasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dikarenakan ingin melihat sebab akibat atau pengaruh antar variabel yakni pengaruh pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

3.4 Definisi Oprasional

Menurut Vionalita (2020) definisi oprasional sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian.

3.4.1 Variabel Independen

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X (Sidik dan Denok, 2021:92). Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan kompetensi pedagogik (X_1), KKG (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel terikat atau *dependent variables* merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel *independent* (variabel bebas) (Karimuddin, 2016: 54). Adapun yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja guru di sekolah dasar negeri (Y).

Dari kedua variabel di atas, maka adapun oprasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Kinerja Guru (Y)	Hafidulloh, et.al. (2020:50) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kemampuan belajar merencanakan mengajar. 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar 3) Kemampuan mengevaluasi (Hafidulloh, et.al, 2020: 57). 	Likert
Pelatihan Kompetensi Pedagogik (X ₁)	Rae dalam Sofyandi (2018) pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instruktur 2) Peserta pelatihan 3) Metode pelatihan 4) Materi atau kurikulum 5) Tujuan pelatihan (Mey, 2021). 	Likert
Kegiatan KKG (X ₂)	Kelompok kerja guru (KKG) adalah suatu organisasi profesi guru yang bersifat non struktural yang dibentuk oleh guru-guru di Sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa 2) Terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG 3) Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG alam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas 4) Meningkatnya mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil-hasil kegiatan KKG oleh anggotanya. 	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
		5) Termanfaatkannya kegiatan KKG bagi guru, siswa, sekolah, KKG, dan pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota)	
Motivasi kerja (X3)	Motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik (Ismail dan Jamil, 2019).	1) Tanggung jawab 2) Prestasi 3) Pengembangan diri Kemandirian (Uno, 2018: 21)	Likert

Sumber: Data Diolah, 2023

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu /responden (Karimuddin, 2016: 58). Angket dalam penelitian menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu (Karimuddin, 2016: 69). Adapun penilaian skala dalam penelitian ini sebagai mana terlihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Penilaian Skala Likert

No	Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Karimuddin (2016:69).

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa skor untuk skala ini sesuai dengan jumlah pilihan jawaban. Pilihan jawaban di atas diberi skor 1 (STS) sampai dengan 5 (SS). Jika pernyataan positif jawaban SS diberi skor 5 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban TS diberi skor 1. Jika pernyataan negatif jawaban SS diberi skor 1.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumen adalah merupakan catatan peristiwa yang telah lalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya menumental dari seseorang lainnya. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan lain-lain (Sidik dan Denok, 2021:195). Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian berupa data jumlah guru dan siswa serta foto atau dokumentasi saat melakukan penelitian.

3.6 Prosedur Penelitian

Menurut Widodo dan Mukhtar (2017:162) prosedur penelitian sebagai suatu urutan kegiatan yang memandu aktivitas-aktivitas penting dengan suatu tata urutan yang mapan dalam rangka menemukan kebenaran secara objektif. Adapun

prosedur dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:

3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Tahapan ini merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti sebelum terjun ke lapangan. Tahap persiapan ini meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Tahap memilih pendekatan penelitian
2. Tahap merumuskan masalah penelitian
3. Merumuskan judul
4. Tahap mengajukan judul
5. Tahap menyusun Proposal penelitian.

3.6.2 Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap ini meliputi:

1. Tahap menyiapkan perlengkapan instrumen angket penelitian
2. Tahap uji validitas dan reliabilitas instrumen
3. Tahap mengumpulkan data di lapangan
4. Tahap analisis data setelah selesai kegiatan pengumpulan data.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Simpulan merupakan tahap akhir dari serangkaian proses yang merupakan tahap penyampaian data-data yang telah dianalisis, dirumuskan, dan ditarik simpulan. Kemudian dilakukan konsultasi dengan pembimbing. Tulisan yang sudah baik disusun menjadi laporan penelitian, disajikan dan diperbanyak.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini sebelum dibagikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji kevalidannya. Uji validitas ini bertujuan untuk mendapatkan item-item yang layak untuk dijadikan instrumen mengukur pengaruh variabel pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Uji validitas akan diberikan kepada 20 orang guru yang tidak termasuk dari sampel penelitian. Hasil uji validitas akan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26.

Adapun ketentuan uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Karimuddin (2016:77) memberikan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} berarti soal atau item pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid sehingga perlu direvisi atau diganti.
- b. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} berarti soal atau item pertanyaan atau pernyataan tersebut valid sehingga tidak perlu direvisi atau diganti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Surucu (2020) uji reliabilitas (keandalan) mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Keandalan alat

ukur merupakan pertimbangan penting agar hasil penelitian menjadi sehat. Oleh karena itu, peneliti harus memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dengan grafik berbantuan program SPSS versi 26.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* (Echo, 2016: 47). Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai VIF di sekitar angka $1 < 10$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

- b. Jika nilai *Tolerance* ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas (Echo, 2016: 47).

3.7.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Echo, 2016: 49).

3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Echo, 2016: 52). Adapun deteksi autokorelasi dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson dengan ketentuan menurut Echo (2016: 49) sebagai berikut:

- a. Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika $d < d_L$ maka terdapat autokorelasi positif

Jika $d > d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi positif

Jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak ada kesimpulan yang pasti

b. Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $(4-d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif

Jika $(4-d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif

Jika $dL < (4-d) < dU$ maka pengujian tidak ada kesimpulan yang pasti

Keterangan:

d = Nilai Durbin-Watson

dL = Batas bawah DW

dU = Batas atas DW.

3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan uji regresi linear berganda dengan berbantuan program SPSS versi 26. Adapun persamaan yang digunakan dalam penelitian merujuk pada rumus yang dikemukakan oleh (Echo, 2016: 60) yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

$b_1 X_1$ = Pelatihan Kompetensi Pedagogik

$b_2 X_2$ = KKG

$b_3 X_3$ = Motivasi kerja

e = Error.

Adapun penentuan interpretasi persamaan regresi berganda menurut Echo (2016: 66) jika berujuk pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Jika variabel pelatihan kompetensi pedagogik meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
- b. Jika variabel kegiatan KKG meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
- c. Jika variabel motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis secara positif dan signifikan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Echo (2016: 65-66) mengemukakan kriteria pengujian hipotesis secara positif dan signifikan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dapat diterima. Artinya pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis dapat diterima. Artinya pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

Adapun penentuan nilai r_{tabel} menurut Echo (2016: 66) ialah nilai df (jumlah sampel) dikurangi jumlah variabel dengan taraf signifikansi 0,05 yang dapat dilihat pada nilai r_{tabel} yang sudah ditetapkan.

3.7.5.2 Uji F

Uji F berfungsi untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel X terhadap Y. Adapun ketentuan uji F menurut Echo (2016: 66) ialah sebagai berikut:

- a. Jika Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi di bawah 0,05.
- b. Jika Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi di atas 0,05.

3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sebagaimana uji pembuktian lainnya, uji determinasi dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS versi 26. Pengambilan keputusan uji determinasi ini ialah mempunyai nilai antara 0 – 1. Di mana nilai yang mendekati angka 1 berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validasi Instrumen

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk validitas item instrumen, maka item instrumen yang digunakan pada penelitian adalah jumlah item variabel pelatihan kompetensi pedagogik yang diujicobakan sebanyak 12 item kepada 20 responden. Untuk diketahui valid atau tidaknya sebuah item maka terlebih dahulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan rumus $n - 2$ atau $20 - 2 = 18$ sehingga didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Adapun perolehan nilai r_{hitung} pada uji validasi menggunakan *software Microsoft Office Excel* dan dikontrol dengan aplikasi SPSS ialah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Item Angket Pelatihan Kompetensi Pedagogik (X1) yang Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,597	0,444	Valid
2	Item 2	0,511	0,444	Valid
3	Item 3	0,565	0,444	Valid
4	Item 4	0,644	0,444	Valid
5	Item 5	0,712	0,444	Valid
6	Item 6	0,806	0,444	Valid
8	Item 8	0,722	0,444	Valid
10	Item 10	0,511	0,444	Valid
11	Item 11	0,592	0,444	Valid

Tabel 4.2 Item Angket Pelatihan Kompetensi Pedagogik (X1) yang Tidak Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
7	Item 7	0,370	0,444	Tidak Valid
9	Item 9	0,202	0,444	Tidak Valid
12	Item 12	0,412	0,444	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 di atas, maka hanya terdapat 3 item yang gugur (*invalid*), yaitu item nomor 7, 9 dan item nomor 12 dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,444), maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel kompetensi sosial adalah sebanyak 9 item saja.

Jumlah item variabel KKG yang diuji coba sebanyak 20 item kepada 20 responden. Sebagai ketentuan sebelumnya, maka terlebih dahulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan rumus $n - 2$ atau $20 - 2 = 18$ sehingga didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Adapun perolehan hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Item Angket Validasi Angket KKG (X2) yang Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,798	0,444	Valid
2	Item 2	0,758	0,444	Valid
3	Item 3	0,791	0,444	Valid
7	Item 7	0,556	0,444	Valid
9	Item 9	0,913	0,444	Valid
10	Item 10	0,841	0,444	Valid
11	Item 11	0,896	0,444	Valid
12	Item 12	0,715	0,444	Valid
13	Item 13	0,732	0,444	Valid
14	Item 14	0,871	0,444	Valid
15	Item 15	0,918	0,444	Valid
16	Item 16	0,813	0,444	Valid
18	Item 18	0,567	0,444	Valid
19	Item 19	0,849	0,444	Valid
20	Item 20	0,918	0,444	Valid

Tabel 4.4 Item Angket Validasi Angket KKG (X2) yang Tidak Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	Item 4	0,343	0,444	Tidak Valid
5	Item 5	0,356	0,444	Tidak Valid
6	Item 6	0,091	0,444	Tidak Valid
8	Item 8	0,130	0,444	Tidak Valid
17	Item 17	0,315	0,444	Tidak Valid

Tabel 4.3 dan 4.4 di atas menyatakan bahwa terdapat 4 item yang gugur (*invalid*), yaitu item nomor 4, 5, 6 dan nomor 17 dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$,

maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel KKG adalah sebanyak 16 item.

Adapun jumlah item variabel motivasi kerja guru yang diuji coba kepada 20 responden adalah 20 item. Sebagai ketentuan pada variabel-variabel sebelumnya, maka terlebih dahulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan rumus $n - 2$ atau $20 - 2 = 18$ sehingga didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft Office Excel* dan dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5 Item Angket Motivasi Kerja Guru (X3) yang Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,513	0,444	Valid
2	Item 2	0,665	0,444	Valid
3	Item 3	0,738	0,444	Valid
5	Item 5	0,481	0,444	Valid
7	Item 7	0,506	0,444	Valid
9	Item 9	0,642	0,444	Valid
10	Item 10	0,514	0,444	Valid
11	Item 11	0,727	0,444	Valid
12	Item 12	0,673	0,444	Valid
13	Item 13	0,579	0,444	Valid
15	Item 15	0,506	0,444	Valid
16	Item 16	0,535	0,444	Valid
20	Item 20	0,533	0,444	Valid

Tabel 4.6 Item Angket Motivasi Kerja Guru (X3) yang Tidak Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	Item 4	0,281	0,444	Tidak Valid
6	Item 6	0,354	0,444	Tidak Valid
8	Item 8	0,035	0,444	Tidak Valid
14	Item 14	0,266	0,444	Tidak Valid
17	Item 17	0,034	0,444	Tidak Valid
18	Item 18	0,329	0,444	Tidak Valid
19	Item 19	0,273	0,444	Tidak Valid

Dari Tabel 4.5 dan 4.6 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 7 item yang gugur (*invalid*) pada variabel motivasi kerja guru yaitu item nomor 4, 6, 8, 14, 17, 18, dan nomor 19 dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel motivasi kerja guru adalah sebanyak 13 item.

Item variable kinerja mengajar guru yang diuji coba kepada 20 responden adalah 16 item. Sebagai ketentuan pada variabel-variabel sebelumnya, maka terlebih dahulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan rumus $n - 2$ atau $20 - 2 = 18$ sehingga didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft Office Excel* dan dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7 Item Angket Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) yang Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,581	0,444	Valid
2	Item 2	0,749	0,444	Valid
3	Item 3	0,720	0,444	Valid
4	Item 4	0,686	0,444	Valid
5	Item 5	0,526	0,444	Valid
6	Item 6	0,518	0,444	Valid
7	Item 7	0,749	0,444	Valid
8	Item 8	0,720	0,444	Valid
9	Item 9	0,686	0,444	Valid
10	Item 10	0,794	0,444	Valid
12	Item 12	0,677	0,444	Valid
14	Item 14	0,530	0,444	Valid
15	Item 15	0,510	0,444	Valid

Tabel 4.8 Item Angket Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) yang Tidak Valid

No	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
11	Item 11	0,317	0,444	Tidak Valid
13	Item 13	0,205	0,444	Tidak Valid
16	Item 16	0,390	0,444	Tidak Valid

Dari Tabel 4.7 dan 4.8 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 item yang gugur (*invalid*) pada variabel kinerja mengajar guru yaitu item nomor 11, 13 dan nomor 16 dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel kinerja mengajar guru adalah sebanyak 13 item.

Dari hasil perhitungan validasi angket dimana masing masing pernyataan soal diuji maka telah dijelaskan 68 pernyataan soal dari 4 variabel diketahui ada 51 pernyataan soal yang valid dan 17 soal yang tidak valid maka soal yang tidak valid kita buang dan tidak kita gunakan dan tidak juga diganti karena soal yang valid telah mewakili masing masing indikator soal.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Masing-Masing Variabel

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-total statistics* terhadap responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26.0* ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Pelatihan Kompetensi Pedagogik (X1)	0.801	12
KKG (X2)	0.913	20
Motivasi Kerja Guru (X3)	0.770	20
Kinerja Mengajar Guru (Y)	0,872	16

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Tentunya kita juga sudah tahu, kalau data yang baik itu adalah data yang berdistribusi normal. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

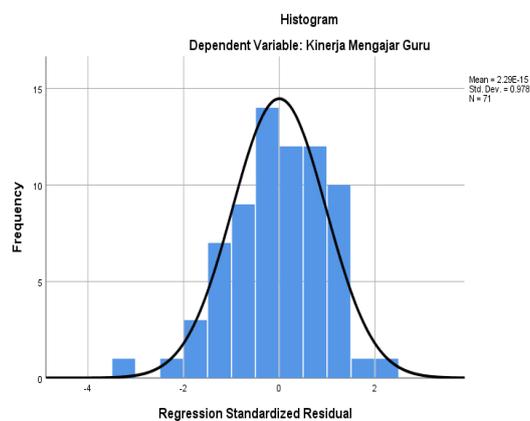
1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

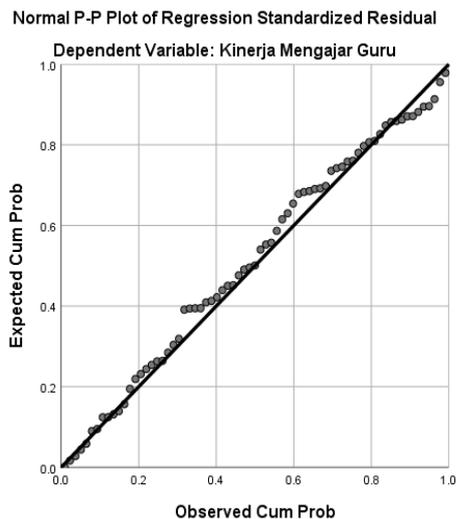
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02443286
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.057
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.2
Normal P-P Plot



Pada gambar normal plot (Gambar 4.1 dan 4.2) terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot

memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel independent. (2) Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*. (3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dalam kesempatan kali ini kita akan memprektekkan cara melakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF) Seperti yang kita ketahui, bahwa setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF $< 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2. Jika nilai VIF $> 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kompetensi Pedagogik	.665	1.505
	KKG	.687	1.456
	Motivasi Kerja Guru	.572	1.747
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru			

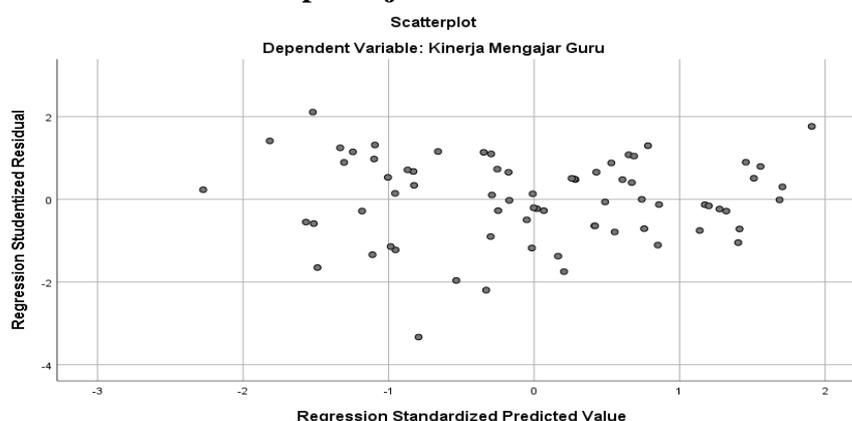
Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel (X_1) sebesar 0,665, variabel (X_2) sebesar 0,687 dan variabel (X_3) sebesar 0,572 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel (X_1) sebesar 1,505, variabel (X_2) sebesar 1,456 dan variabel (X_3) sebesar 1,747 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2016).

Gambar 4.3
Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas kita bisa melihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada grafik scatterplot diatas titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang diotput dalam SPSS dengan model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.230	4.433	
	Pelatihan Kompetensi Pedagogik	-.079	.131	-.062
	KKG	.501	.087	.579
	Motivasi Kerja Guru	.225	.093	.268

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Tabel "*Unstandardized Coefficients B*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap variabel kinerja mengajar guru. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,230 + - 0,079 X_1 + 0,501 X_2 + 0,225 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi X_1 , yang diperoleh dari nilai (b_1) yaitu sebesar -0,079 atau -07,9% bernilai negatif. Yang artinya apabila variabel pelatihan kompetensi pedagogik mengalami peningkatan sebesar 1 maka tidak selalu dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.
2. Koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (b_2) yaitu sebesar 0,501 atau 50,1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel KKG mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja mengajar guru sebesar 0,501.

3. Koefisien regresi X_3 , yang diperoleh dari nilai (b_3) yaitu sebesar 0,225 atau 22,5% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel motivasi kerja guru mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja mengajar guru sebesar 0,225.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi *linear multiples* (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.759	.007
	Pelatihan Kompetensi Pedagogik	-.604	.548
	KKG	5.726	.000
	Motivasi Kerja Guru	2.417	.018
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru			

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.13 maka dapat dilakukan kaidah pengujiannya dengan nilai t_{tabel} , $\alpha = 0,05$ dan $n = 70$, uji satu pihak $dk = n - k - 1$ /
 $dk = 71 - 3 - 1 = 67$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,667$ dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan Kompetensi Pedagogik (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan kompetensi pedagogik (X_1) sebesar - 0.604 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,604 < 1,667$), dengan nilai signifikan ($0,548 > 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik (X_1) secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

2. Kegiatan KKG (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel KKG (X_2) sebesar 5,726 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,726 > 1,667$), dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel KKG (X_2) secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

3. Motivasi Kerja Guru (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2,417 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,417 > 1,667$), dengan nilai signifikan ($0,018 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja guru (X_3) secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F Ada variabel yang variabel gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F .

Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F_{tabel} .

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, $df(N) = n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,509. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.429	3	240.143	25.128	.000 ^b
	Residual	640.304	67	9.557		
	Total	1360.732	70			
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, KKG, Pelatihan Kompetensi Pedagogik						

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar dan nilai F_{tabel} sebesar atau $F_{hitung} 25,128 > 2,509$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja mengajar guru di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

4.1.6 Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel terhadap variabel Y. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan " R^2 " yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.508	3.091
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, KKG, Pelatihan Kompetensi Pedagogik				
b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru				

Berdasarkan tabel output SPSS "*Model Summary*" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R adalah sebesar 0,728 sedangkan nilai R Square sebesar 0,529. Besarnya angka koefisien determinasi (R) adalah 0,728 atau sama dengan 72,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru sebesar 72,8% mempengaruhi variabel kinerja mengajar guru di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,8\% = 27,2\%$)

dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Pada bagian ini diuraikan hasil analisis penulis terkait pengaruh pelatihan kompetensi pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, baik secara positif maupun signifikan dengan didukung oleh teori dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan.

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Berdasarkan hal tersebut, dapat terlihat bahwa adanya pengaruh dari kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru. Kompetensi pedagogik guru dapat menunjang keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja, karena didalam melaksanakan pembelajaran, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang merupakan salah satu kemampuan yang harus dikuasai guru dalam aspek kompetensi pedagogik (Supardi, 2017:55).

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan Paida (2018), menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Adriani (2017) mengemukakan penerapan kompetensi yang dimiliki

oleh guru menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik. Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik sekolah dasar menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan tujuan pembelajaran pada jenjang sekolah dasar. Oleh karena itu, penguasaan kompetensi pedagogik guru sangat penting bagi kinerja guru dalam mengajar yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dan profesional, apabila guru tersebut merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik dengan baik. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang ada di dalam kompetensi pedagogik guru, sehingga kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru berkaitan dengan kinerjanya.

Temuan penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} variabel pelatihan kompetensi pedagogik (X_1) sebesar -0.604 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,604 < 1,667), dengan nilai signifikan ($0,548 > 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

4.2.2 Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

Sistem pembinaan profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru telah banyak dibahas di berbagai literatur, diantaranya Bambang Budi Wiyono, Kusmintardjo, dan Ahmad Supriyanto yang menyatakan bahwa terdapat

beberapa program pembinaan guna meningkatkan kinerja seorang guru seperti penelitian tindakan kelas, pertemuan KKG, rapat guru, seminar pelatihan, demonstrasi mengajar, dan lain sebagainya. Namun pembinaan yang paling sering dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui rapat guru dan pertemuan KKG (Wiyono, et.al, 2021).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel KKG (X_2) sebesar 5,726 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,726 > 1,667$), dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel KKG (X_2) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

Motivasi adalah dorongan, mengarahkan dan mengkekalkan suatu tingkah laku yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat (Windari, 2019:24). Menurut pendapat (Uno, 2018:3) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi merupakan suatu kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai suatu keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha menjadi suatu perubahan pada tingkah laku yang lebih baik untuk mencapai suatu kebutuhan.

Priansa (2019) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru tersebut merupakan suatu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaannya. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Riyadi (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kemudian Priatini (2016) menyatakan hubungan antar motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam hal ini, sangat diperlukan sekali motivasi bagi seorang guru agar bisa bekerja dengan semangat. Adapun menurut Mc. Clelland (Gibson, 2016) dengan adanya motivasi maka orang akan mendorong orang bekerja dengan maksimal demi tercapainya hal yang diinginkan.

Agar kinerja menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi. Dengan demikian, berarti guru tersebut memiliki semangat dalam bekerja sehingga segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dan kinerja pun jadi meningkat. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Namun motivasi sangat berperan penting dalam suasana batin dan psikologis seorang guru (Putri, et.al, 2021).

Temuan penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2,417 dengan t_{tabel} 1,667 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,417 > 1,667$), dengan nilai signifikan ($0,018 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja guru (X_3) secara positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa kajian sebelumnya, seperti Tolan, et.al (2023) menunjukkan motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif, hal tersebut dibuktikan dalam

perhitungan analisis regresi sederhana dengan koefisien determinasi (r) 0,516% dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur sebesar 51,60% sisanya 48,40%.

Begitu pula kajian Rahadian, et.la (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Sadarmayanti (2023) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu sekolah dan pendidikan. Kinerja guru dapat tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaksanakan bimbingan. Maju dan mundurnya mutu suatu sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru yang ada. Jika guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas maka pendidikan yang berkualitas akan dicapai. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal, jadi kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia Pendidikan (Puturusi dan Ompi, 2021).

Upaya pemerintah dalam mewujudkan kualitas dan eksistensi guru sebagai pekerja profesional, mengaturnya dalam menetap ketentuan berdasarkan undang-

undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen yang dihimpun oleh Guza (2001:7) yaitu “Kompetensi Guru sebagaimana dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik Mulyasa (2019:74) mengemukakan pentingnya kompetensi pedagogik dalam penentu keberhasilan proses belajar karena telah menyentuh kegiatan pengelolaan pembelajaran peserta didik, yaitu: Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memberi kekuatan, sehingga guru mau dan rela bekerja keras. Pada bagian lain bahwa motivasi dan kinerja seseorang dapat memberikan arti setiap pekerjaan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Puturusi dan Ompi, 2021).

Demikian juga pemberdayaan memiliki kaitan yang positif terhadap motivasi seseorang. Agar peran sumber daya manusia memberi manfaat yang maksimal dalam pembangunan sektor publik maka masalah kualitas perlu diberi perhatian serius sebab secara realistis diyakini bahwa sumber daya manusia yang tidak

berkualitas atau tidak produktif tidak akan menghasilkan output yang optimal. Sumber daya manusia yang kurang berkualitas tidak akan menghasilkan kinerja pegawai. Dalam kenyataan dilapangan banyak guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, dan melatih, sehingga membutuhkan kemampuan kinerja yang unggul bagi guru tersebut.

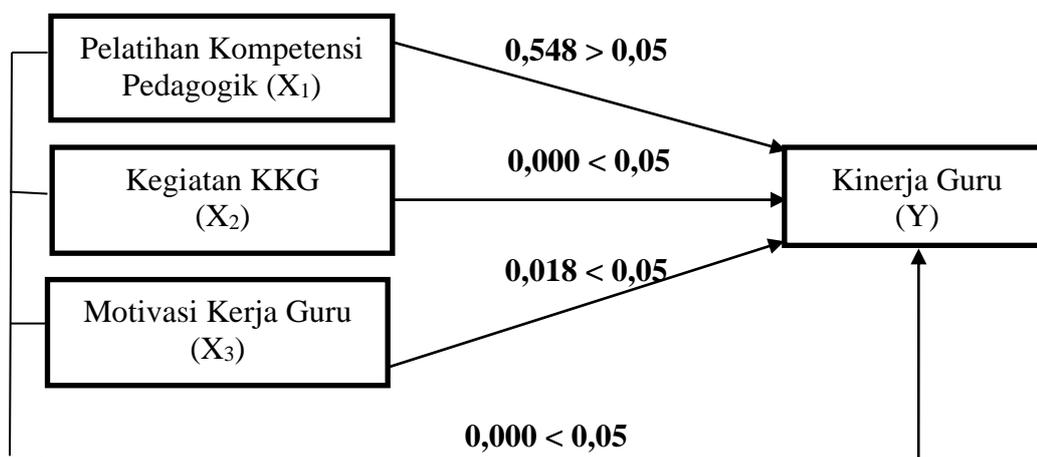
Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar dan nilai F_{tabel} sebesar atau $F_{hitung} 25,128 > 2,509$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja mengajar guru di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

Hal ini diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi dengan R sebesar 0,654 sedangkan nilai R Square sebesar 0,529. Besarnya angka koefisien determinasi (R) adalah 0,728 atau sama dengan 72,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru sebesar 72,8% mempengaruhi variabel kinerja mengajar guru di sekolah dasar yang ada dalam Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,8\% = 27,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, seperti variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepribadian dan lain sebagainya.

Adanya hubungan antara variabel kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di atas didukung oleh beberapa temuan penelitian sebelumnya, seperti kajian Arlini, et.al (2023) yang menyebutkan

terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 45,1 persen sedangkan 45,9%. Puturusi dan Ompi (2021) dalam penelitiannya menyebutkan juga terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru-guru pendidikan jasmani sekolah dasar di Kota Manado.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka jika dilihat pada kerangka konseptual pengaruh antara variabel diperoleh angka sebagai berikut:



Gambar 4.4

Kerangka Hasil Penelitian

Gambar 4.1 di atas menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan semua variabel. Dimana variabel pelatihan kompetensi pedagogik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang ditunjukkan angka signifikansinya ($0,548 > 0,05$). Variabel KKG (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansinya ($0,018 < 0,05$). Begitu pula dimana nilai signifikasin diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-

sama variabel pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.2.1 Pelatihan kompetensi pedagogik guru tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,548 > 0,05$.
- 5.2.2 Kegiatan KKG guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- 5.2.3 Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$.
- 5.2.4 Pelatihan kompetensi pedagogik, KKG dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Implikasi

Implikasi yang dapat dilakukan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini mencakup perlunya usaha secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

5.2.1 Upaya peningkatan motivasi kerja dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja guru

Motivasi kerja dapat mempengaruhi inovasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghasilkan karya inovatif, meningkatkan kualitas kerja, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Peningkatan motivasi kerja guru dapat diupayakan dengan berbagai cara antara lain: a. Memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja guru b. Memperlakukan secara adil antara sesama guru baik dalam penetapan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang c. Memberikan imbalan berupa bonus, tunjangan lain, jenjang karir dan memberikan keyakinan yang mendalam bahwa usaha yang dilakukan akan berhasil d. Membuat suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap dan manajemen yang baik.

5.2.2 Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik dalam Hubungannya dengan Peningkatan Kinerja Guru

Kompetensi pedagogik sebagai kemampuan yang dimiliki guru dengan teori pembelajaran dan pengelolaan pembelajaran dalam rangka memberi pembelajaran kepada peserta didik dan menangani permasalahan yang muncul dalam kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal, keberhasilan anak didik menunjukkan bahwa inovasi guru tersebut tinggi. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dapat diupayakan dengan beberapa cara antara lain: a. Mengikutsertakan para guru dalam kegiatan

seminar atau pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi pedagogik b. Membiasakan guru untuk melakukan evaluasi diri, karena dengan evaluasi diri guru akan belajar mengenal kelemahan ataupun kelebihan diri sendiri dan menyadari bahwa tidak ada manusia yang sempurna sehingga guru tersebut dapat menghargai kelemahan dan kelebihan orang lain.

5.2.3 Upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja guru

Baik motivasi kerja maupun kompetensi pedagogik berkorelasi positif terhadap prestasi kerja guru yang berimplikasi pada upaya dan strategi guru dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Kompetensi pedagogik jika didukung dengan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan inovasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja ditambah kompetensi pedagogik yang baik akan menganggap suatu inovasi sebagai bagian yang harus dikelola agar menjadi sebuah kekuatan (daya dukung) di sekolah. Guru yang tidak memiliki hal tersebut akan menganggap sesuatu yang harus dihindari dan jika dibiarkan akan berakibat buruk terhadap sekolah dan berdampak buruk pada inovasi guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan inovasi guru, guru harus dapat membuat strategi melalui upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama.

5.3 Saran

Supaya hasil penelitian ini dapat terealisasikan, maka peneliti mengajukan saran kepada beberapa pihak terkait, di antaranya:

- 5.3.1 Kepala sekolah agar dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan secara tepat, efektif, efisien yang sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai guru dan tidak menimbulkan dampak negatif, serta menjaga keharmonisan antar personil sekolah dan meningkatkan frekuensi pembinaan secara individual maupun klasikal melalui kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik yang berimplikasi terhadap inovasi guru.
- 5.3.2 Motivasi kerja guru harus senantiasa ditingkatkan agar inovasi guru semakin meningkat. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan dengan cara: lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, berusaha lebih unggul dari orang lain, dorongan untuk mencari umpan balik atas apa yang telah dilakukan, menyukai tantangan dan persaingan yang positif b. Selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdiskusi dengan teman sejawat, studi banding, pelatihan dan seminar untuk menambah wawasan.
- 5.3.3 Peningkatan kinerja guru akibat meningkatnya kompetensi pedagogik dan tingginya motivasi kerja, hanyalah sebagian kecil dari usaha meningkatkan inovasi guru. Agar lebih jelas dan terperinci mengenai inovasi guru hendaklah dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda sehingga kajian inovasi guru semakin lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajitama. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogis, Pelatihan Dan Perkembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Negeri Se Kecamatan Batang. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9 (2), <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.763>
- Asga, A. R. dkk. (2023). *Panduan Operasional Model Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vol 17 No 2. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (2016). *Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Burnalis, B., Kartikowati, R. S., & Baheram, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Islam As-Shofa Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 7 No (1) <https://doi.org/10.31258/jmp.7.1.p.9-25>
- Danim, Sudarwan. 2017. *Profesionalisme dan Etika Profesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT. Indeks.
- Diana, (2021). Urgensi In House Training dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu* Volume 5 Nomor 5. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Echo Perdana. 2016. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Febrina, Rina. (2019). *Kompetensi Kode Etik Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gutara, Tajuddin Pogo dan Ahmad Badawi Saluy. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator*: Vol 5, No 2.

- Hafidulloh, Sofiah N dan Mochamad. M. (2020). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Bulan Madani.
- Hamalik, Oemar Hamalik. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasmiati, Muhammad Yunus dan Elpisah. (2022). Pengaruh Program Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Mandai Kabupaten Maros. *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* Vol 10 No 2.
- Hersona, S dan Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management*. 15(3)
- Indarti, Rian Vebrianto dan Agus Joko Purwanto. (2023). Hubungan Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu pada Era New Normal. *Instructional Development Journal (IDJ)*, Vol. 6, No. 2.
- Ismail, A. D., & Jamil, A. F. (2019). Upaya Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan dalam Optimalisasi Manajemen Ketenagaan. *Jurnal Qardhul Hasan: Media Pengabdian Kepada Masyarakat* 5 (2), 121–125. <https://doi.org/10.30997/qh.v5i2.1838>
- Karimuddin, (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Kazu, I. Y., & Erten, P. (2016). *Teacher Technological Pedagogical Content Knowledge Self-Efficacies*. *Education and Training Studies*, 2: 126- 144.
- Khaenlman, Luis, M, Syeh I, Laila I, Yuary F, Eni E, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Nurdin N, Mutinda TW dan Ismawati (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Koestiyati. (2020). Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja Guru dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Wijaya Kusuma Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. *Tesis*. Semarang: Universitas PGRI.
- Lyles E., dan JR. Bruce R. Ekstrand, (2015). *Psychology*, New York: The Dryden Press.

- Mangkunegara, A.P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhlisin dan Kresnawati. (2019). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Keaktifan Lansia (Lanjut Usia) Dalam Mengikuti Kegiatan di Posbindu Lansia Desa Gonilan Kecamatan Kartasura. Kartasura. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyasa. (2017). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata. (2019). *Pengembangan Profesi Keguruan*. Depok Rajawali.
- Nurfuadi. (2019). *Manajemen Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran*. Purwokerto: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Pane, E., Widayatsih, T., & Emawati, E. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur. *Journal on Education*, 5 (4).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik guru matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol 4 Nomor 1.
- Puspitasari, (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul. *Jurnal Stident* Vol 2 No 2.
- Rahman, A & Brata, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, Vol 2 Nomor 2.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rosida. (2020). Keemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kabupaten Serang-Banten. *Jurnal Pendidikan* Vol 2 No 2.

- Saputra, (2017). Pengaruh Motivasi Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Pendidika* Vol 28 No 1.
- Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Shukla, S. (2017). Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 4 (3), 44±64. <https://doi.org/10.9790/7388-04324464>
- Sidik dan Denok Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sürücü, L. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Businnes & Management Studies: An International Journal*, Vol 6 No 8, 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>.
- Surya, M. (2016). *Psikologi Guru, Konsep dan Aplikasi Dari Guru untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, H. (2018). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vivtor, 2015 *Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Tangerang Selatan*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Vionalita, G. (2020). *Kerangka Konsep dan Definisi Operasional*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Wenno, I. (2016). Analysis of Factors Affecting Teacher Competence Physics Science SMP in the District of West Seram Maluku Province. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(6), 1061±1067. <https://doi.org/10.21275/v5i6.nov164349>.
- Widodo dan Mukhtar (2017). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi. (GP Press Group).

- Wiyono, Kusmintardjo, dan Ahmad Supriyanto. (2021). Grand Design Model Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang* 20, no. 2.
- Yayan Alpian, Sri Wulan Anggraeni, Haerudin Haerudin, Yuly Nopianthie. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar* Vol 5 No 1. DOI: <http://dx.doi.org/10.33603/caruban.v5i1.6009>.
- Yusmiar, A. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. (Cet. 1)*. Makassar: Alauddin University Pres.

Lampiran 1. Kuesioner Sebelum Penelitian (Validasi)

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr.....

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Tesis (TAT) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie”** maka saya:

Nama :

NIM :

Sekolah :/.....

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Abdullah

KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak diisi)	
2	Alamat		
3	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
4	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> DIPLOMA III <input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Lainnya....

B. Pertanyaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Pada masing – masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikannya dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin. Cara Pengisian Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

Palatihan Kompetensi Pedagogik (X₁)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bagi saya insrtuktur dalam pelatihan sangat menguasai materi pelatihan dengan baik					
2	Instruktur pelatihan selalu bersedia membatu saya selama pelatihan berlangsung.					
3	Saya sangat bersemangat untuk mengikuti pelatihan karena dapat mengetahui cara pembelajaran yang lebih baik					
4	Setelah mengikuti pelatihan kompetensi pedagogik saya lebih dapat menguasai kelas saat mengajar					
5	Metode pelatihan yang digunakan menentukan keberhasilan peserta pada pelatihan.					
6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan kompetensi pedagogik					
7	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kompetensi pedagogik guru					
8	Materi pelatihan yang diberikan kepada Bapak/Ibu Guru dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan informasi untuk melaksanakan pembelajaran					
9	Pelatihan yang dilaksanakan menyampaikan materi sesuai dengan pekerjaan (tujuannya peningkatan kompetensi pedagogik guru)					
10	Pelatihan yang disampaikan atau diberikan mampu meningkatkan produktivitas kerja Guru					
11	Pelatihan yang dilaksanakan dapat memotivasi Bapak/Ibu Guru dalam peningkatan kompetensi pedagogik					
12	Setelah Mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik dapat membantu Bapak/Ibu Guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan mudah.					

Kelompok Kerja Guru (X₂)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengikuti kegiatan penyusunan RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
2	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
3	Saya mengikuti kegiatan pengembangan RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
4	Saya mengikuti kegiatan pembuatan bahan ajar satu semester dalam kegiatan KKG					
5	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang bahan ajar satu semester dalam kegiatan KKG					
6	Saya mengikuti kegiatan pengembangan bahan ajar satu semester dalam kegiatan KKG					
7	Saya mengikuti kegiatan pelatihan pembuatan lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
8	Saya mengikuti kegiatan pembuatan lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
9	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
10	Saya mengikuti kegiatan pengembangan lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
11	Saya mengikuti kegiatan pelatihan pembuatan instrumen penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
12	Saya mengikuti kegiatan pembuatan sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
13	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
14	Saya mengikuti kegiatan pengembangan sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
15	Saya mengikuti kegiatan pembuatan media pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
16	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang media pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
17	Saya mengikuti kegiatan pengembangan media pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
18	Saya mengikuti kegiatan pembuatan model-model					

	pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
19	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang berbagai macam model pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
20	Saya mengikuti kegiatan pengembangan modelmodel pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					

Motivasi Kerja Guru (X₃)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
2	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
4	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
7	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					
8	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas perkerjaan saya					
10	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
11	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
12	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu					
13	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
14	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
15	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik					
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu					
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
20	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					

Kinerja Mengajar Guru (Y)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan semua materi essensial sesuai program					
2	Saya mengerjakan beberapa fungsi pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah					
4	Saya memberikan bimbingan sekaligus kepada sejumlah siswa dengan baik					
5	Saya mengembalikan porto folio hasil pekerjaan siswa sebagai umpan balik					
6	Jumlah siswa yang saya dampingi tidak banyak mengalami peningkatan berarti.					
7	Saya dapat mencapai target mutu pembelajaran di atas standar yang ditetapkan					
8	Saya memegang standar profesional yang tinggi					
9	Kreativitas kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
10	Pengatahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung					
11	Saya dapat menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang diberikan kepala sekolah					
12	Saya menyerahkan program mengajar sesuai dengan alokasi waktu					
13	Saya kesulitan dalam mengalokasikan waktu pembelajaran					
14	Saya kekurangan waktu untuk menyelesaikan pembahasan materi esensial					
15	Saya membutuhkan waktu tambahan guna menuntaskan mprogram pembelajaran					
16	Saya tidak pernah memperhatikan batas waktu pertanggungjawaban tugas pekerjaan					

*Lampiran 2. Kuesioner Untuk Penelitian***KATA PENGANTAR**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr.....

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Tesis (TAT) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Se-Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie”** maka saya:

Nama :

NIM :

Sekolah :/.....

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Abdullah

KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak diisi)	
2	Alamat		
3	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
4	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> DIPLOMA III <input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Lainnya....

C. Pertanyaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Pada masing – masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikannya dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin. Cara Pengisian Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

Palatihan Kompetensi Pedagogik (X₁)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bagi saya insrtuktur dalam pelatihan sangat menguasai materi pelatihan dengan baik					
2	Instruktur pelatihan selalu bersedia membantu saya selama pelatihan berlangsung.					
3	Saya sangat bersemangat untuk mengikuti pelatihan karena dapat mengetahui cara pembelajaran yang lebih baik					
4	Setelah mengikuti pelatihan kompetensi pedagogik saya lebih dapat menguasai kelas saat mengajar					
5	Metode pelatihan yang digunakan menentukan keberhasilan peserta pada pelatihan.					
6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan kompetensi pedagogik					
7	Materi pelatihan yang diberikan kepada Bapak/Ibu Guru dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan informasi untuk melaksanakan pembelajaran					
8	Pelatihan yang disampaikan atau diberikan mampu meningkatkan produktivitas kerja Guru					
9	Pelatihan yang dilaksanakan dapat memotivasi Bapak/Ibu Guru dalam peningkatan kompetensi pedagogik					

Kelompok Kerja Guru (X₂)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengikuti kegiatan penyusunan RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
2	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
3	Saya mengikuti kegiatan pengembangan RPP satu semester dalam kegiatan KKG					
4	Saya mengikuti kegiatan pelatihan pembuatan lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
5	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang lembar kerja peserta didik satu semester dalam kegiatan KKG					
6	Saya mengikuti kegiatan pengembangan lembar kerja peserta didik saru semester dalam kegiatan KKG					

7	Saya mengikuti kegiatan pelatihan pembuatan instrumen penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
8	Saya mengikuti kegiatan pembuatan sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
9	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
10	Saya mengikuti kegiatan pengembangan sistem penilaian pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
11	Saya mengikuti kegiatan pembuatan media pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
12	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang media pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
13	Saya mengikuti kegiatan pembuatan model-model pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
14	Saya mengikuti kegiatan diskusi tentang berbagai macam model pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					
15	Saya mengikuti kegiatan pengembangan model-model pembelajaran satu semester dalam kegiatan KKG					

Motivasi Kerja Guru (X₃)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
2	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
4	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					
6	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas perkerjaan saya					
7	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
8	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
9	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu					
10	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
11	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk					

	mengembangkan diri					
12	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
13	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					

Kinerja Mengajar Guru (Y)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan semua materi essensial sesuai program					
2	Saya mengerjakan beberapa fungsi pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah					
4	Saya memberikan bimbingan sekaligus kepada sejumlah siswa dengan baik					
5	Saya mengembalikan porto folio hasil pekerjaan siswa sebagai umpan balik					
6	Jumlah siswa yang saya dampingi tidak banyak mengalami peningkatan berarti.					
7	Saya dapat mencapai target mutu pembelajaran di atas standar yang ditetapkan					
8	Saya memegang standar profesional yang tinggi					
9	Kreativitas kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
10	Pengatahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung					
11	Saya menyerahkan program mengajar sesuai dengan alokasi waktu					
12	Saya kekurangan waktu untuk menyelesaikan pembahasan materi esensial					
13	Saya membutuhkan waktu tambahan guna menuntaskan mprogram pembelajaran					